

SÔNIA IZABEL WAWRZYNIAK

**ADMITE-SE HOMEM-MÁQUINA:
A CATEGORIA DOS VIGILANTES NO PARANÁ**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre. Curso de Pós-Graduação em Sociologia, Setor de Ciências Humanas Letras e Artes do Paraná. Universidade Federal do Paraná. Orientadora: Prof^a. Dr^a. Silvia Maria de Araújo.

**CURITIBA
2000**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA
Rua General Carneiro, 460 - 9º andar-sala 916 Fone e fax : 360-5173

PARECER

Os Membros da Comissão Examinadora designadas pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, para realizar a arguição da Dissertação da candidata **SÔNIA IZABEL WAWRZYNIAK**, sob o título "Admite-se Homem-Máquina: A categoria dos vigilantes no Paraná", para obtenção do Título de Mestre em Sociologia, após haver realizado a atribuição de notas são de Parecer pela *aprovação* com conceito "A" sendo-lhe conferidos os créditos previstos na regulamentação do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, completando assim todos os requisitos necessários para receber o **Título de Mestre**.

Curitiba, 25 de agosto de 2000.

Prof. Dr. Iram Jácome Rodrigues Iram Jácome Rodrigues

Prof. Dr. Osvaldo Heller da Silva Osvaldo H. da Silva

Profª Drª Silvia Maria Pereira de Araújo (orientadora) Silvia Maria Pereira de Araújo

Ao meu pai, Jan Wawrzyniak, *in memoriam*,
que em sua sabedoria, ensinou aos filhos: – *O*
que se leva na cabeça, não se carrega nas
costas.

AGRADECIMENTOS

Parafraseando Emma Goldman, em seu livro de memórias, *a vida que eu vivo é feita daqueles que fazem parte dela, dos que ficaram por um pouco ou por muito tempo, que passaram. Seu amor tanto quanto seu ódio fazem a minha vida valer a pena*. Assim, seria difícil agradecer a todos que participaram da trajetória de minha vida, enfim a todos que me construíram e me constróem neste imenso instante que é a vida.

A **todos os amigos**, agradeço cada momento compartilhado – e muitos deles, eu sei, não foram fáceis. Em especial, aos que participaram diretamente da construção desta dissertação.

À **Profª. Sílvia**, pelo incentivo e compreensão do tempo de minha assimilação de suas orientações.

À **Katya, Soninha, Amone e Antônio**, quando compartilhamos os momentos confusos na realização do mestrado, não sei porque aprendemos que essa etapa é um processo difícil, quando, na verdade, é o aprimorar do conhecimento. Não nos faz nem melhores, nem piores do que já somos, apenas diferentes.

Aos **meus alunos**, que compartilharam comigo os momentos de descoberta do misterioso mundo do conhecimento.

À **Profª. Maria do Carmo**, pela paciência e serenidade ao ouvir nossas queixas e broncas em relação ao curso.

À **Sueli**, que sempre com a maior disposição nos ajudou a resolver os problemas burocráticos.

Ao **João Soares, Renato, Seu Nelson, Vitória, Barbara, Gabriel, Priscila, Seu Zé Barbosa**, enfim, ao **peçoal do sindicato**, que mesmo sem muito entender da construção desta dissertação, teve sensibilidade para compreender a sua importância para mim.

Ao **Sandro**, pela ajuda no idioma inglês e pelas sugestões marxistas.

Ao **Nicolau** – com seus olhinhos de festa –, pela ajuda prática, sem a qual provavelmente eu ainda estaria na metade do caminho. E por me recordar constantemente que o imaginário deve fazer parte de todo o processo da vida.

Por falar em vida, um agradecimento especial ao **Dr. Nomura**, por garanti-la.

À **minha mãe**, porque é de enlouquecer acompanhar dois filhos concluindo a Pós-Graduação.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	vii
ABSTRACT.....	ix
RESUMO.....	x
INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO 1 – DE VIGIA A VIGILANTE.....	12
1.1 MOBILIDADE SOCIAL – CONSIDERAÇÕES SOBRE O CONCEITO.....	13
1.2 OS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE SEGURANÇA – RETROSPECTIVA HISTÓRICA.....	19
1.3 ORGANIZAÇÃO EMBRIONÁRIA DA CATEGORIA	36
CAPÍTULO 2 – O MUNDO EM TRANSFORMAÇÃO.....	39
2.1 FORMAS ORGANIZATIVAS E TECNOLÓGICAS DO TRABALHO	41
2.2 GLOBALIZAÇÃO X MUNDIALIZAÇÃO E SUAS IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	47
2.3 OS VIGILANTES COMO UMA CATEGORIA DO SETOR SERVIÇOS.....	51
2.4 OS VIGILANTES E O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO.....	54
2.5 ORGANIZAÇÃO SINDICAL DOS VIGILANTES.....	58

CAPÍTULO 3 – O PERFIL DA CATEGORIA DOS VIGILANTES NO PARANÁ.....	68
3.1 A CATEGORIA DOS VIGILANTES E AS INFLUÊNCIAS DAS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO.....	70
3.2 POSTOS DE VIGILÂNCIA.....	71
3.3 MULHERES VIGILANTES.....	74
3.4 FORÇA, BELEZA E INSTRUÇÃO.....	76
3.5 FORMAÇÃO DA CATEGORIA DOS VIGILANTES.....	82
3.6 JORNADA DE TRABALHO E REMUNERAÇÃO.....	91
3.7 INTRODUÇÃO DE TECNOLOGIAS NA CATEGORIA DOS VIGILANTES.....	93
3.8 PARA AONDE CAMINHA O SINDICATO?.....	101
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	109
 APÊNDICE 1 – MAPA DO PARANÁ POR DIVISÃO TERRITORIAL.....	 114
APÊNDICE 2 – QUESTIONÁRIO.....	116
ANEXO 1 – CURRÍCULO PARA CURSO DE FORMAÇÃO DE VIGILANTES.....	119
ANEXO 2 – CURRÍCULO PARA A RECICLAGEM DO CURSO DE FORMAÇÃO DE VIGILANTES.....	125
ANEXO 3 – MODELO DE EQUIPAMENTO ELETRÔNICO.....	127
ANEXO 4 – MODELO DE EQUIPAMENTO ELETRÔNICO.....	129
ANEXO 5 – MODELO DE EQUIPAMENTO ELETRÔNICO.....	131
 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	 133

LISTA DE TABELAS

I	CATEGORIA DE VIGILANTES, EM NÚMEROS ABSOLUTOS E PERCENTUAL, POR AMOSTRA E NÚMERO DE QUESTIONÁRIOS APLICADOS, SEGUNDO REGIÃO, PARANÁ, 1999.....	7
3.1	CATEGORIA DOS VIGILANTES EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, SEGUNDO POSTOS DE SERVIÇO, 1999.....	72
3.2	CATEGORIA DOS VIGILANTES EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, SEGUNDO GÊNERO, 1999.....	75
3.3	CATEGORIA DOS VIGILANTES EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, SEGUNDO FAIXA ETÁRIA, 1999.....	76
3.4	CATEGORIA DOS VIGILANTES POR FAIXA ETÁRIA, SEGUNDO ESCOLARIDADE, 1999.....	78
3.5	CATEGORIA DOS VIGILANTES EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, SEGUNDO CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO, 1999.....	80
3.6	CATEGORIA DOS VIGILANTES POR ANOS DE VIGILÂNCIA, SEGUNDO FAIXA ETÁRIA, NO PARANÁ, 1999.....	81
3.7	CATEGORIA DOS VIGILANTES, ANOS DE VIGILÂNCIA, SEGUNDO ESCOLARIDADE, NO PARANÁ, 1999.....	81
3.8	ATIVIDADES ANTERIORES À ENTRADA PARA VIGILÂNCIA EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ 1999.....	82
3.9	OCUPAÇÃO ANTERIOR E TEMPO DE TRABALHO NA CATEGORIA DOS VIGILANTES, NO PARANÁ, 1999.....	83
3.10	CATEGORIA DOS VIGILANTES, EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, SEGUNDO MOTIVOS PARA O INGRESSO, 1999.....	85
3.11	CATEGORIA DOS VIGILANTES, EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, SEGUNDO LOCAL DO CURSO DE FORMAÇÃO PARA VIGILANTE, NO PARANÁ, 1999.....	87
3.12	CATEGORIA DOS VIGILANTES, EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, SEGUNDO JORNADA DE TRABALHO, 1999.....	91
3.13	DISTRIBUIÇÃO DA CATEGORIA DOS VIGILANTES POR REMUNERAÇÃO, 1999.....	92

3.14 COMPARATIVO DOS PISOS SALARIAIS NO TERRITÓRIO NACIONAL, ANOS 1996 E 2000 E PERCENTUAL DE REAJUSTE NO PERÍODO.....	93
3.15 TRABALHADORES EM SEGURANÇA E A UTILIZAÇÃO DE APARELHOS ELETRÔNICOS, EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, 1999.....	95
3.16 TIPOS DE EQUIPAMENTOS EM OPERAÇÃO UTILIZADO PELA CATEGORIA DOS VIGILANTES, EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, 1999.....	95
3.17 CONSEQUÊNCIAS DA INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NO TRABALHO DE VIGILÂNCIA, EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, 1999.....	96
3.17 VIGILANTES QUE ACREDITAM QUE TERÃO QUE SE APERFEIÇOAR EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, 1999.....	97
3.19 CURSOS POR FAIXA ETÁRIA REALIZADOS PELA CATEGORIA.....	97
3.20 LOCAL PARA TREINAMENTO COM EQUIPAMENTOS ELETRÔNICOS, 1999.....	98
3.21 CATEGORIA DOS VIGILANTES EM NÚMEROS ABSOLUTOS E PERCENTUAL DE SINDICALIZADOS, EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, 1999.....	102
3.22 CATEGORIA DOS VIGILANTES POR IDADE E SINDICALIZAÇÃO NO PARANÁ, 1999.....	103
3.23 PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS, CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, 1999.....	104
3.24 MOTIVOS DA NÃO PARTICIPAÇÃO DA CATEGORIA DOS VIGILANTES NO SINDICATO, EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, 1999.....	106
3.25 ATIVIDADE DO SINDICATO DOS VIGILANTES QUE MAIS PARTICIPA, 1999.....	106
3.26 SUGESTÕES PARA MELHORAR O SINDICATO DOS VIGILANTES NO PARANÁ, 1999.....	108

ABSTRACT

The changes occurring in the world of work, beginning with the crisis of the Fordist production regime, introduce technological and organizational innovations. From this perspective, this study contextualizes the dynamics of the occupational category made up of workers employed by security companies, a group that dates back to the military dictatorship at the end of the sixties, created as a paramilitary force for the defense of banks against militant leftist actions. The emergence of this category is linked to the service sector and to sub-contracting, with most of the firms providing this service managed by ex-police officers. The workers who become safety guards are usually natives of the countryside, from which they have fled as a result of agricultural policies involving the modernization of production techniques and the intensification of animal husbandry. They come to the city in search of better living conditions and are unable to get industrial employment due to lack of skills and, in many cases, illiteracy; thus, together with domestic workers and street vendors, they enter the tertiary sector. I look at changes that occur affecting the type of worker that is required, particularly the way the growth of the service sector and the accelerated process of subcontracting and the introduction of electronic equipment (video and alarm systems) have led to requirements such as a minimum height of 1m 70cm, a high school diploma and basic knowledge of computer use and a second language.

RESUMO

As transformações sofridas pelo mundo do trabalho, a partir da década de 70, quando o modo de produção fordista entra em crise, permitem a introdução de inovações tecnológicas e organizacionais. Dentro dessa perspectiva, este estudo contextualiza a dinâmica da categoria profissional dos empregados em empresas de segurança, que surge no final dos anos 60, no período da ditadura militar, como uma força paramilitar, na tentativa de defender os bancos contra a ação de militantes de esquerda. Sendo uma categoria que tem seu surgimento ligado ao setor serviços e à terceirização, as empresas de segurança eram gerenciadas, na sua maioria, por ex-coronéis da polícia. Esse indivíduo que se torna vigia veio do campo, expulso pela política agrícola de modernização das técnicas produtivas e pela intensificação da pecuária. Vem para a cidade atraído por melhores condições de vida; não conseguindo ser absorvido pela indústria, pela falta de qualificação e, em muitos casos, pelo fato de ser analfabeto, incorpora-se ao setor terciário, junto a empregadas domésticas e a vendedores ambulantes. O perfil da categoria é redesenhando a partir das transformações que estão ocorrendo, principalmente o aumento do setor serviços e o processo acelerado de terceirização. A introdução de equipamentos eletrônicos – sistema de vídeos, alarmes – exige do vigilante novos requisitos, tais como uma nova aparência física – ter no mínimo 1,70m, e conhecimento básico de informática, além noções de idioma estrangeiro e segundo grau completo. E, em decorrência as alterações sofridas pelos sindicatos.

INTRODUÇÃO

As transformações ocorridas no mundo do trabalho, nas últimas décadas, lançam desafios teóricos e empíricos para a sua compreensão. Um desses desafios está posto por esta dissertação, que busca abordar uma categoria profissional, a dos vigilantes, ainda pouco estudada, sobretudo na perspectiva de suas relações de trabalho. O objetivo deste estudo é a análise de como a categoria dos vigilantes tem o seu perfil redesenhado a partir da introdução de inovações tecnológicas e organizacionais e quais as implicações desse processo na dinâmica da ação sindical.

É importante salientar que este trabalho¹ tem como objeto de análise os trabalhadores em empresas de segurança, os vigilantes, e, portanto, não serão tratados aqui os trabalhadores que não possuem a carteira nacional de vigilantes. Estes últimos trabalham na clandestinidade, por não possuírem qualquer garantia trabalhista prevista em lei (vigias, guardiães, porteiros, PMs que realizam atividade de vigilância como bicos, guardas-noturnos).

Para a elaboração desta dissertação, optou-se por estudar os vigilantes do Estado do Paraná, pelo fato de estarem representados pela FETRAVISPP – Federação dos Trabalhadores em Empresas Enquadradas no Terceiro Grupo do Comércio e Empregados em Empresas Prestadoras de Serviços no Estado do Paraná² –, que, com outras categorias do Terceiro Grupo do Comércio, unificam as atividades dos Sindicatos de Vigilantes e encaminham pautas conjuntas de reivindicações e negociações coletivas. Essa é uma tentativa que vem apresentando resultados, pois os sindicatos rompem com os limites de

¹O título da dissertação: *Admite-se homem-máquina* foi extraído da Campanha Salarial Unificada dos Vigilantes do Estado do Paraná, 1997.

²A FETRAVISPP representa, dentre as categorias organizadas, os empregados em empresas de serviços contábeis, assessoramento e perícia, informações e pesquisa, segurança e vigilância; dentre as não organizadas estão, dentre outras, agentes autônomos, corretores de mercadorias, corretores de navios, leiloeiros, representantes comerciais, corretores de jóias e pedras preciosas, corretores de café, empresas de arrendamento mercantil (*leassing*) e empresas similares e atividades profissionais correlatas.

abrangência impostos pela divisão por base territorial, que confina os sindicatos a pequenos municípios ou a grupos de municípios.

Este trabalho decorre de pesquisa realizada para a FETRAVISPP no período de 1995 a 1997, na qual foram pesquisados a trajetória da categoria dos vigilantes, o seu surgimento e, principalmente, a atuação do sindicato.

Durante o período da elaboração daquele trabalho, observou-se o processo de transformação da categoria, do mesmo modo que foi possível visualizar os problemas por ela enfrentados – falta de qualificação, falta de depósito do FGTS, aposentadorias irregulares, assaltos sofridos, dentre muitos outros, também de caráter pessoal –, as trajetórias de vida dos vigilantes e seus padecimentos. Após aquele contato, percebeu-se que o mundo dos vigilantes era maior do que se imaginava: eles estão inseridos num processo de mundialização que altera as relações de trabalho.

Para recompor a ligação desses dois sujeitos da mesma história – o vigilante/vigia da década de 70 e vigilante/qualificado dos anos 90 –, optou-se por traçar a trajetória da categoria desde o seu surgimento até as transformações do limiar do século XXI. Como as nuances dos vários períodos históricos influenciam na criação do ideal de trabalhador que o momento exige, os vigilantes estão se formatando e se transformando para cumprir as exigências de um mercado de trabalho em mutação.

Para a compreensão da trajetória da categoria dos vigilantes, tornou-se necessário traçar uma retrospectiva histórica para propiciar a construção do objeto desta pesquisa nos diversos momentos da conjuntura nacional.

Foi utilizada nesta análise, a categoria *mobilidade social*, a partir da concepção de BOTTOMORE (1957), que rompe com a visão funcionalista que deu origem ao termo; analisam-se as relações de mobilidade no interior de uma mesma classe social, principalmente nas sociedades industriais, confirmando que essa mobilidade intraclasses não interfere na estrutura de classe social. É o que ocorre com os primeiros empregados em empresas de segurança, que tiveram suas vidas modificadas de diversas maneiras ao mudar

do campo para a cidade. Eles sofreram não apenas uma mobilidade territorial, mas também educacional, familiar e econômica.

A partir das transformações que estão ocorrendo atualmente no mundo do trabalho, analisam-se os trabalhadores em empresas de segurança como uma categoria terceirizada, pertencendo ao setor serviços. É importante salientar que para esta análise utilizou-se a noção de mundialização, apresentada por CHESNAIS (1996), para explicar como o capitalismo transforma as tecnologias contemporâneas em *armas de guerra contra a classe operária*. Esse modelo, criado sobre a desregulamentação e flexibilização dos contratos salariais, serve para a reconstituição de um imenso exército industrial de reserva, assim como destrói as formas anteriores de relações de trabalho e os meios criados pelos trabalhadores para a sua sobrevivência.

Nesta pesquisa, os vigilantes são estudados como sujeitos de um processo constante e rápido de mudança – que está redesenhando o perfil desses trabalhadores. Essas alterações são mais explícitas para os vigilantes que estão ingressando na categoria e que se sentem distantes dos pares. Por outro lado, essas mudanças provocam certo estranhamento nos profissionais que ingressaram na categoria há mais de quinze anos, quando as suas características eram bem diferentes.

Como pano de fundo deste estudo, estão as formas de organização que os trabalhadores vão assumindo: num primeiro momento, uma organização embrionária, quando não havia a consciência de classe, quando os interesses são interesses individuais e as formas de mobilizações, ainda incipientes, são o reflexo dessa falta de organização coletiva; num segundo momento, quando os vigilantes, cientes da necessidade de organização sindical, começam a se estruturar enquanto coletivo.

Essa transformação do perfil do trabalhador acarreta mudanças em sua organização e representação sindical, nas formas tradicionais de reivindicação e de proteção do trabalhador utilizadas pelos sindicatos. Até meados dos anos 90, principalmente, esse processo não comporta as novas características do capitalismo, cada vez mais flexível.

Hoje, são exigidas dos sindicatos alternativas, até para a sua própria sobrevivência, pois, da forma como estão estruturados, não conseguem ser significativamente representativos para a categoria.

O reconhecimento da categoria dos vigilantes nesse contexto de transformações do mundo do trabalho deu-se por meio de fontes secundárias: material bibliográfico, jornais da grande imprensa e jornais dos sindicatos, que permitiram refazer a sua trajetória. Essas informações serviram de base para a pesquisa, possibilitando conhecimento mais amplo sobre o assunto.

Esse material de fontes secundárias subsidiou a elaboração de questionários e entrevistas, consideradas técnicas complementares, de observação direta, por entrarem diretamente em contato com as pessoas implicadas com o problema de pesquisa (THIOLLENT, 1985). Ainda que essas técnicas sofram críticas em relação às limitações internas de seu procedimento, são as mais utilizadas pelas Ciências Sociais por levarem em consideração o contexto social em que estão sendo aplicadas.

Para esta pesquisa, foram coletados dados sobre o número de vigilantes, filiados ou não ao sindicato, em suas bases territoriais. A partir da divisão em base territorial, determinada pela CLT, em que constam as cidades-sede e as regiões de abrangência em que cada um dos sete sindicatos tem sua atuação, concluiu-se que existem aproximadamente 10.250 vigilantes – empregados em empresas de segurança – em todo o Estado do Paraná. Os dados estão distribuídos da seguinte maneira: aproximadamente 5.500, na cidade de Curitiba, sendo 60% da categoria filiada ao sindicato; 1.700, em Londrina, com 50% de filiados; 1.000 em Cascavel, com 80% de filiados; 900, em Maringá, com 60% de filiados; 300, em Pato Branco, com 80% de filiados; 150, em Umuarama, com 87% de filiados; 700, em Ponta Grossa, com 71% de filiados. Esses percentuais de filiação sindical estão em transformação, pois esses números são oscilantes: em determinados períodos, o número de filiados cresce e, em outros, há um decréscimo. Os motivos que levam a essa oscilação são os mais variados, podendo-se citar, como exemplo,

o aumento das contribuições sindicais e a pouca representatividade de algumas direções dos sindicatos.

Nem sempre é possível obter informações de todos os integrantes de uma população – seja pelo grande número de componentes, custos e tempo restritos para a realização da pesquisa –, o que faz com que se decida trabalhar com uma amostra da população. As amostras utilizadas em Ciências Sociais, obtidas por meio de técnicas de amostragem, permitem trabalhar com agrupamentos humanos, resguardando a sua heterogeneidade, sem colocar em risco o resultado da pesquisa.

Os dados acima expostos serviram de base para o cálculo da amostragem, pressupondo-se uma representação do grupo – um conjunto de vigilantes – para a aplicação dos questionários. Assim, os resultados foram obtidos por meio de procedimentos estatísticos, em função de uma população global alvo da investigação. Para o dimensionamento da amostra, aplicou-se a fórmula de RICHARDSON (1985, p. 119), tal como descrita a seguir:

$$n = \frac{\tilde{O} \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N-1) + \tilde{O}^2 \cdot p \cdot q}$$

onde: n = tamanho da amostra

\tilde{O}^2 = nível de confiança (escolhido, em número de desvio – sigmas)

p = proporção da característica pesquisada no universo, calculado em percentagem

q = $100 - p$ (em percentagem)

N = tamanho da população

E^2 = erro de estimação permitido

$$n = \frac{2^2 \cdot 50 \cdot 50 \cdot 10250}{5^2 \cdot (10250 - 1) + 2^2 \cdot 50 \cdot 50}$$

$$n = \frac{4 \cdot 2500 \cdot 10250}{25 \cdot (10249) + 4 \cdot 2500}$$

$$n = \frac{10000 \cdot 10250}{256225 + 10000}$$

$$n = \frac{102500000}{266225}$$

$$n = 385$$

O tamanho dessa amostra, 385 questionários, alcança proporções estabelecidas estatisticamente como aceitáveis, considerando-se a amplitude de um universo finito, com um nível de confiança equivalente a 95%. Segundo os manuais de estatística, nas Ciências Sociais esse percentual é confiável e válido, pois significa que existe probabilidade de 95%, em 100%, de os resultados obtidos na amostra serem válidos para o universo (RICHARDSON, 1985, p. 117). Para se atingir maior segurança, por exemplo, no caso da área médica, trabalha-se com um nível de confiança de 99,7%, o que permite que os médicos classifiquem a probabilidade do câncer com alguma segurança. Nas pesquisas sociais, o erro de estimativa nunca pode ser superior a 6%; para essa amostragem, adotaram-se erro de 5% e estimativa da proporção da característica pesquisada no universo de 50%.

O processo de amostragem estratificada foi escolhido por garantir que, dentro de uma população heterogênea, podem-se distinguir subpopulações mais ou menos

homogêneas, denominadas estratos. As diversas subamostras deverão ter tamanhos proporcionais aos respectivos números de vigilantes dos estratos e garantir a proporcionalidade com respeito à variabilidade de cada estrato (MARTINS, 1994, p. 40). Para a aplicação dos questionários, elegeram-se como forma de estratificação as bases territoriais dos sindicatos, por permitir que, mesmo com atuações comuns a todos os sindicatos, fosse possível visualizar as diferenças existentes entre as regiões, aqui separadas como Capital e Interior. Neste trabalho, foi mantida a definição Curitiba e Interior usada pelos próprios dirigentes sindicais para manter uma diferenciação entre os outros sindicatos que não o da capital. Os dados obtidos com os questionários aplicados aos trabalhadores da base territorial do Sindicato de Curitiba e Região foram tratados como “Curitiba”, em consequência do número elevado de vigilantes que pertencem a essa base. É utilizado o termo “Interior” para todos os outros seis sindicatos. A distribuição dos vigilantes em todo o Estado aparece na tabela I, a seguir.

TABELA I – CATEGORIA DOS VIGILANTES, EM NÚMEROS ABSOLUTO E PERCENTUAL, POR AMOSTRA E NÚMERO DE QUESTIONÁRIOS APLICADOS, SEGUNDO – REGIÃO, PARANÁ, 1999.

SEDE E REGIÃO	VIGILANTES		AMOSTRA	QUESTIONÁRIOS APLICADOS
	N.º	%		
Curitiba	5.500	53,66	206,591	208
Londrina	1.700	16,58	63,833	63
Cascavel	1.000	9,76	37,576	37
Maringá	900	8,78	33,803	33
Ponta Grossa	700	6,83	26,295	26
Pato Branco	300	2,93	11,280	12
Umuarama	150	1,46	5,621	06
Total	10.250	100	384,99	385

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZY尼亚K. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

Nota: As regiões são os municípios que fazem parte da base territorial de cada sindicato. Para melhor visualização, ver Apêndice 1.

A opção pela aplicação do questionário deu-se pelo número relativamente elevado da amostra pesquisada (385 vigilantes). O questionário é um dos instrumentos mais

utilizados para a obtenção de informações, pois permite que sejam averiguadas várias informações por meio de perguntas abertas e fechadas. Os dados quantitativos permitem a verificação de interdependência entre as variáveis, construindo uma aproximação satisfatória da realidade, principalmente nas Ciências Sociais.

Portanto, aplicou-se o questionário (Apêndice 2) aos vigilantes, indistintamente, filiados ou não, com participação na direção do sindicato. Nele, foram abordadas questões sobre a aceitação de novos equipamentos, formação profissional dos vigilantes, suas expectativas e críticas em relação à atuação do sindicato. O questionário foi elaborado contendo perguntas fechadas e de múltipla escolha, apresentando alternativas de respostas fixas e preestabelecidas, o que facilitou a sua tabulação pelo programa “SPSS *for windows*”. Apenas duas perguntas eram abertas, proporcionando ao informante responder livremente a questões sobre o sindicato; essas foram codificadas para possibilitar a elaboração de tabelas.

Aplicaram-se os questionários em academias de formação de vigilantes, sindicatos e na fábrica Reunalt, em Curitiba. Nas academias, os questionários foram respondidos por vigilantes que estavam em curso de reciclagem – atualização obrigatória para os vigilantes a cada dois anos. Com esse procedimento, trabalhadores de diferentes postos de serviços responderam ao questionário, já que os vigilantes da reciclagem, em sua maioria, estavam empregados. Os vigilantes que estavam no curso, mas desempregados, não responderam ao questionário. Foram excluídos também os que faziam o curso de formação pela primeira vez, por não estarem no mercado de trabalho.

Da mesma forma, alguns questionários foram aplicados aos vigilantes por ocasião de suas visitas aos sindicatos, por motivos diversos, como a ida ao barbeiro, consulta jurídica ou pedido de informações sobre o próprio sindicato. Isso garantiu que vigilantes de várias empresas e de postos diferentes de serviços respondessem ao questionário, permitindo diversificação nas respostas.

É importante salientar que entrevistas nos locais de trabalho são difíceis de realizar, pois os vigilantes não podem abandonar os seus postos de serviço, menos ainda parar para responder a um questionário. Contudo, em Curitiba, 20 questionários foram respondidos dentro da fábrica Renault, onde se contou com o auxílio de um funcionário que se dispôs a auxiliar na pesquisa. Assim, os questionários foram aplicados nas mudanças de turnos, fornecendo informações sobre o perfil do vigilante que a empresa contrata e sob quais critérios.

Esses dados numéricos obtidos por meio dos questionários somente têm sentido quando vistos à luz de uma conjuntura nacional e, porque não, mundial, já que o processo de mundialização hoje conecta o mundo, quando este sofre com o que os economistas chamam de “efeito dominó”. Os dados isolados seriam estéreis, pois não diriam nada além de um apanhado de números; o significado que eles adquirem ocorre a partir de categorias de análises que os interpretam.

Em algumas tabelas, os dados trataram, em conjunto, de Curitiba e Interior, englobando as seis bases sindicais territoriais restantes, onde foram aplicados os questionários. Para a construção das tabelas, os dados foram divididos em Curitiba, Interior e Paraná. O total dos dados é representado pela coluna Paraná, que é a adição dos resultados de Curitiba e Interior. Quando não apresentarem contradições, serão analisados em conjunto, não sendo necessário o seu desdobramento. Em outros casos, quando a discrepância das informações foi muito representativa, por apresentar resultados distintos e, às vezes, contraditórios, houve análise em separado, para que haja melhor visualização da realidade de cada local.

Sabe-se que a técnica de questionários apresenta limitações quanto à coleta de dados, contudo, para maior precisão nas informações e compreensão dos dados fornecidos pelos informantes, foram utilizadas entrevistas para complementar e esclarecer as informações fornecidas pelos questionários. Por meio de entrevistas semi-estruturadas –

com questões previamente formuladas e um roteiro básico –, foi possível aprofundar ou destacar questões consideradas relevantes nas informações fornecidas pelos entrevistados.

A entrevista não pode ser uma simples conversa entre o entrevistado e o entrevistador, mas um interrogatório preestabelecido, à medida que se trata de um roteiro em busca de informações e dados mais precisos para a pesquisa. Muito utilizada nas Ciências Sociais, a entrevista apresenta custo operacional mais alto, despende maior tempo e obriga o pesquisador a reduzir o número de informantes.

A direção sindical foi abordada por meio de entrevistas que possibilitaram ao informante discorrer sobre o assunto de forma ampla e, ao mesmo tempo, orientado pela pesquisadora, com apreciações específicas, a partir da verbalização de assuntos que o vigilante considera como de seu domínio.

As entrevistas foram realizadas com os dirigentes sindicais dos Sindicatos de Vigilantes, quando de sua visita a Curitiba para discussão da Convenção Coletiva de Trabalho e de alguns dissídios que ocorreram durante o ano de 1999. Essas entrevistas permitiram conhecer a visão dos sindicalistas sobre as reivindicações que estão surgindo, principalmente em relação aos novos equipamentos introduzidos na operação profissional do vigilante, bem como sobre as consequências do aumento do setor serviços e a expansão do processo de terceirização. Ainda, apreenderam-se as dificuldades dos sindicatos em enfrentar essa nova situação.

Na transcrição das entrevistas, foi garantida a expressão dos entrevistados, mesmo que essa contenha erros de língua e repetições de palavras, pois só assim, acredita-se, é mantida a fidedignidade das informações.

No primeiro capítulo desta dissertação, será discutida a trajetória da categoria dos vigilantes no Estado do Paraná e apresentados os vários momentos de um processo histórico e a mobilidade social dos trabalhadores que ingressaram nessa ocupação profissional no final dos anos 60; as várias etapas até a regulamentação da profissão em

1985; o momento que passam de vigias a vigilantes; e sua forma de organização embrionária, que permitiu que, nos anos seguintes, organizassem sindicatos.

As transformações no mundo do trabalho serão tratadas no segundo capítulo, no qual a categoria dos vigilantes será abordada como um segmento do setor serviços que, desde o seu surgimento, trabalha em empresas terceirizadas, enfatizando-se o processo de mundialização que o capitalismo está vivenciando neste final de século. Ainda, será descrito como o sindicato sofre essa ação de transformação do modelo fordista para o modelo de produção mais flexível, que dispersa os trabalhadores. Trata-se do sindicato tutelado pelo Estado e que pouca alteração sofreu na sua estrutura desde a criação das Leis Trabalhistas em 1943.

O terceiro capítulo apresenta uma análise dos dados empíricos, coletados por meio de entrevistas e questionários, a partir dos pressupostos teóricos apresentados no segundo capítulo. Nele será apontado para onde a organização sindical está caminhando, em face das transformações que estão atingindo a categoria, bem como serão discutidas as suas implicações no modelo sindical vigente.

CAPÍTULO 1

De vigia a vigilante

Ao se analisar a categoria dos trabalhadores em empresas de segurança, torna-se necessária uma reflexão sobre a trajetória percorrida por esses trabalhadores.³ Desse modo, será possível compreender o processo histórico por eles vivido, desde o seu surgimento até os dias atuais, tornando-se possível sua caracterização. Em decorrência, busca-se detectar como as mudanças que ocorrem no interior da categoria influenciam a dinâmica da ação sindical, permitindo compreender a individualização do trabalhador e a organização sindical dentro do processo produtivo atual.

Há uma passagem do isolamento dos indivíduos à sua organização, quando os trabalhadores deixam de agir isoladamente e passam a desenvolver uma ação conjunta, com o objetivo de transformar uma determinada situação, ou dela se defender, que de alguma forma esteja ameaçando interesses comuns da categoria. Segundo CROZIER (1983, p.25), *os homens só podem atingir seus objetivos coletivos através do exercício das relações de poder, mas também só podem exercer poder uns sobre os outros pela busca dessas metas coletivas que condiciona diretamente suas negociações [...]* O poder não aparecerá mais então como uma relação, mas como um processo inseparável do processo de organização.

A categoria dos trabalhadores em segurança será estudada em dois momentos distintos: no primeiro, como uma organização informal e espontânea, anterior à ação sindical; no segundo, após a fundação do sindicato, como uma organização formal, com características próprias.

³Trabalhadores em empresas de segurança será a denominação utilizada na primeira parte desta dissertação; posteriormente, serão denominados vigias e vigilantes.

1.1 Mobilidade social – considerações sobre o conceito

O movimento que indivíduos ou grupos realizam ao passar de uma posição social para outra tem sido estudado pelos sociólogos sob a rubrica *mobilidade social*. Existem vários tipos de mobilidade, segundo as diversas características do espaço social e as definições possíveis da composição das classes sociais e o tipo de movimento que se dá entre elas (PAYNE, 1996, p. 472). O pressuposto básico das análises de mobilidade social é que as oportunidades nas sociedades modernas dependem das condições sociais que não estão restritas às qualidades pessoais, mas aos processos sociais (PAYNE e ABBOTT, 1990)

Esse fenômeno recebeu o primeiro tratamento conceitual por Sorokin, em 1927, em seu livro *Mobilidade Social*, no qual desenvolveu a idéia de que os indivíduos são guiados por mecanismos institucionais complexos, capazes de os conduzir de uma posição social de origem para uma outra. Em sua teoria, enfatizou o caráter funcional das ocupações e o posicionamento hierárquico de cada uma delas; *também no melhor estilo funcionalista, Sorokin destaca a necessidade da mobilidade social para a distribuição apropriada de talentos entre as ocupações e, assim assegurar a eficiência e a ordem mediante o bom desempenho pelos indivíduos de suas funções sociais*. (SCALON, 1999, p. 14). Portanto, para este autor, a mobilidade social tolera os laços de solidariedade de classe, diminuindo as possibilidades de conflito e mantendo a ordem social, sem, contudo fazer desaparecer.

Seu conceito foi reenforcado de diversas maneiras por vários autores, tais como GLASS (1954), cuja obra serviu de paradigma para análises posteriores sobre a mobilidade, que tinha o objetivo de saber quão aberta era uma sociedade, demonstrando as desigualdades de oportunidades e injustiças na distribuição dos indivíduos nas posições da estrutura social. Essa pesquisa serviu de estímulo aos estudos comparáveis entre outros países, permitiu a prova empírica sobre as fronteiras da classe, da rigidez da hierarquia social e da mobilidade entre as classes; BENDIX e LIPSET (1966) igualmente focalizaram as transformações verificadas dentro das classes, sociedade industrial moderna. A mobilidade

serviria de válvula de escape para as tensões sociais, evitando movimentos que colocassem em risco o regime democrático americano.

A maneira como os trabalhadores mudam de ocupação profissional na estrutura social configura uma mudança que pode ser ascendente ou descendente, baseada nas desigualdades e privilégios de oportunidades, na motivação e na capacidade que encontram. Conforme afirma DAHRENDORF (s.d., p. 82), a mobilidade social pode ser horizontal ou vertical. A primeira, quando os *indivíduos e grupos passam de um tipo profissional a outro distinto, de um ramo industrial a outro ou de um lugar a outro distinto sem que ele altere o seu status, nem sua classe. As modificações no status social, a elevação ou descenso, em seu verdadeiro sentido, caem dentro da categoria de mobilidade 'vertical'.*

São quase inexistentes sociedades sem mobilidade social – territorial, econômica, política, profissional –, assim como é rara a existência de sociedades sem limites normativos ou estruturais que as controlem. Porém, é na sociedade industrial que, de modo geral, a mobilidade se apresenta com maior frequência, devido às modificações na sua estrutura ocupacional, com a introdução de novos tipos de trabalho. Portanto, quanto mais desenvolvida é a sociedade, maior será a mobilidade. Isso permite que indivíduos ou grupos passem de uma classe social para outra, ou da ocupação profissional que exercem para outra dentro da mesma classe social. (GALLINO, 1993)

A escola funcionalista considera a classe social como uma categoria descritiva e estática, autores como Sorokin e Gurvitch, *não consideram a sociedade de classe como o fato central de um sistema determinado de exploração econômica, mas, antes, resultado de uma divisão funcional do trabalho, como um caso particular de organização social associado ao industrialismo* (STAVENHAGEN, 1974, p. 158)

Na visão marxista, classe social assume um caráter analítico, torna-se uma categoria histórica. As relações de classe são determinadas pelas relações de produção, que na sociedade capitalista é determinada pela propriedade ou não dos meios de produção,

estabelecendo uma relação de expropriação, com interesses econômicos antagônicos e conflitantes. Portanto, os autores marxistas não deixam dúvidas ao afirmarem que

Não é a ocupação, nem o montante dos rendimentos, nem o estilo de vida que constitui o principal critério para a constituição de uma classe social, embora todos constituam critérios secundários que vigoram em casos particulares [...] não são mais do que fatores dependentes que expressam ou refletem em maior ou menor grau um critério fundamental. Isso foi exposto de maneira mais clara por Lenin [...] ‘as classes são grupos de homens, dos quais um pode apropriar-se do trabalho de outro em virtude da posição diferente que ocupam num regime determinado da economia social’. (STAVENHAGEN, 1974, p.150)

Na perspectiva de mobilidade social utilizada por BOTTOMORE (1957), é possível visualizar como grupos de trabalhadores presenciam esse processo de transformação, em decorrência da expansão de oportunidades sociais – desempenhar um determinado papel econômico ou profissional, ou adquirir algumas características culturais – nas mais diversas etapas de sua constituição, tendo de apreender uma nova postura de vida e de se enquadrar num tipo de trabalho diferente daquele ao qual estavam acostumados.

As alterações causadas por essa mobilidade não interferem na composição das classes sociais – que são as grandes manifestações das desigualdades sociais no mundo moderno –, mas continuam garantindo a sua composição e o seu significado, pois agem no seu interior, ou seja, há uma mobilidade no interior da própria classe, mantendo a estrutura de classes praticamente inalterada (BOTTOMORE, 1957). Isto é, as classes somente existem em sua relação recíproca e nas relações específicas que mantêm entre si.

Portanto, para BOTTOMORE (1968) mobilidade social pode ser compreendida em consequência da rápida industrialização de um país. O desenvolvimento industrial trouxe uma série de novas posições sociais, novos tipos de trabalho, dentre os quais os “colarinhos brancos”, trabalhadores em administração e escritórios. Assim, com o desenvolvimento da indústria, criam-se oportunidades inéditas, melhora-se e amplia-se a educação, em consequência das novas necessidades tecnológicas e científicas. Reforçando essa idéia, CAVALLI (1999, p. 763) afirma que *as transformações que levam ao crescimento da indústria*

e do setor terciário e mudam a face do campo alimentam as correntes migratórias entre o campo e a cidade, que, por sua vez, provocam o aumento da 'mobilidade', isto é, a criação de novas ocupações urbanas, a formação de novos postos de trabalho e, ao revés, a diminuição das antigas ocupações, quando não seu desaparecimento.

Nesta dissertação mobilidade não é entendida nessa perspectiva funcionalista, mas num viés que se aproxima da concepção de Bottomore e, portanto pressupõe a dinâmica da sociedade dividida em classes. Quando se reconstrói a trajetória da categoria dos vigilantes percebe-se que grupos de indivíduos estão posicionados na mesma classe e portanto compartilham oportunidades de vida que são determinadas, em última análise, pela situação econômica manifestada pela propriedade dos meios de produção ou pela necessária qualificação para a inserção no mercado de trabalho .

Da perspectiva dos teóricos marxistas (GALLINO, 1993), pode-se dizer que o fato de indivíduos provenientes de diferentes classes ocuparem a posição de proprietários, ou passarem para uma classe social diferente da sua, não modifica em nada a relação conflituosa dos interesses entre as classes. A mobilidade de indivíduos ou grupos não altera a estrutura social – a sociedade continua dividida em classes, pois essas representam o modo de produzir capitalista, que integram interesses antagônicos, sendo esse modo de produção definidor do caráter das classes.

O sentido de classe social abordado nesta dissertação indica um segmento da população, não apenas um agregado de indivíduos, mas um grupo com história e lugar identificado na organização da sociedade. As classes sociais participam de maneira desigual na distribuição de bens econômicos, pois há o controle e a dominação de todos os aspectos da vida social por uma classe que detém a propriedade privada dos bens. Isso é determinado pela relação que se estabelece com a propriedade dos meios de produção e seu papel na organização do trabalho e, portanto, na produção material e intelectual da sociedade.

O trabalhador individual que se desloca do campo para a cidade realiza uma das características das sociedades em fase de desenvolvimento industrial, ou seja, está em processo de mobilidade como acontece com muitos na mesma situação, e terá que modificar a sua atitude, comportamentos, ideologias, em consequência das novas condições apresentadas (BOBBIO, 1999, p. 763). Pode-se constatar essa mobilidade no depoimento de um vigilante:

As mudanças foram muitas. Porque eu sou vigilante há vinte três anos, eu sou vigilante desde 1974/75; antes eu trabalhava na roça, na lavoura. E depois que eu saí da lavoura, eu fui administrador de fazenda; trabalhei em fazendas e depois da fazenda eu vim para a cidade. E o meu primeiro emprego na cidade foi a vigilância; foi o campo que me abriu as portas que eu entrei e, tô até hoje. E eu criei a minha família na vigilância, eu tenho orgulho de ser vigilante. Porque eu consegui criar os meus filhos, educar. (JB)⁴

Com o desenvolvimento do capitalismo, as formas de produção modificam a concepção de trabalho; o ritmo do trabalho é alterado, e deixa de estar atrelado às necessidades de reprodução do grupo familiar, assumindo um novo ritmo ditado pelas necessidades do capital (ALVIM, s.d., p. 124). Contudo, esse novo ritmo não altera a situação de classe, pois não há uma ascensão do trabalhador para outra classe – mobilidade vertical –, mas uma transformação dentro da própria classe: no seu modo de trabalho, no local de moradia, no seu processo de aprendizagem, na descoberta de um novo mundo, até então desconhecido e que deve ser aprendido. Essa mobilidade gerada pelas necessidades econômicas faz com que os trabalhadores procurem novas alternativas, a fim de garantir a sobrevivência e uma melhor condição de vida. Dentro dessa perspectiva, BOTTOMORE (1957, p. 43) afirma que:

a eficiência econômica é uma consideração importante a favor de certa desigualdade de rendimentos, implica em elevado grau de mobilidade social, para assegurar emprego e remuneração adequados, tanto para as capacidades, como para as incompetências. É claro que a mobilidade social, na maioria das sociedades contemporâneas, é menor do que seria necessário para satisfazer essa condição.

⁴ Entrevista com o vigilante JB, em 19 de janeiro de 1999.

Anteriormente à organização formal dos sindicatos, os indivíduos estavam voltados apenas para seus interesses particulares, em busca da satisfação de suas necessidades primeiras (sobrevivência). Essa organização não formal deve ser compreendida como *algo maior e diferente de uma coleção de indivíduos isolados* (ELIAS, 1994, p. 16), como uma categoria ocupacional em formação.

Em uma categoria ocupacional, os indivíduos convivem durante grande número de horas e seguem as mesmas normas ditadas pela empresa que os contratou; adquirem comportamento comum, sem que se percebam como um coletivo. Isso possibilita que, ao mesmo em tempo que são controlados pelo outro, também o controlem. Segundo Elias, o grupo, no papel do outro, controla os indivíduos e a realização de suas tarefas; mesmo sem organização formal dos trabalhadores, agem de forma comum:

a pessoa não tem oportunidade, necessidade, nem capacidade de ficar só. Os indivíduos mal sentem alguma oportunidade, desejo ou possibilidade de tomar decisões por si ou de conceber qualquer pensamento sem a constante referência ao grupo. Isso não significa que os membros desses grupos convivam harmoniosamente. É comum ocorrer o inverso. Significa apenas que - para usar o termo que convencionamos - eles pensam e agem primordialmente do ponto de vista do “nós”. (ELIAS, 1994, p. 108)

As normas preestabelecidas garantem aos trabalhadores uma conduta comum. A maioria realiza as suas atividades de maneira padronizada, mas não percebe e não atua de forma organizada. O que une os trabalhadores em empresas de segurança são as semelhanças que esses vão adquirindo ao desenvolver o seu trabalho: nas expressões físicas, nas manifestações diante de determinadas atitudes e, até mesmo, num linguajar característico adquirido no dia-a-dia.

Existe, portanto, uma pressão social para que os trabalhadores tenham atitudes comuns ou semelhantes, que reproduzam um comportamento esperado para o desempenho de suas atividades, o que, segundo SANTOS (1993), seria a “obediência do catálogo de regras”, eliminando os custos de repressão, ou melhor, seria a adaptação do trabalhador ao

seu trabalho. A internalização desse conjunto de regras permite a adesão de outros trabalhadores, sem que aqueles que já pertençam à categoria tenham de modificar seus comportamentos, pois, *estando já estabelecido o processo rotineiro da produção do bem simbólico, o número de novos adeptos não altera a quantidade produzida.* (SANTOS, 1993, p. 42)

Para a compreensão da trajetória de uma categoria ocupacional, portanto, é necessário contextualizar o momento histórico, onde e quando os fatos ocorreram. A partir desse conhecimento, é possível perceber as condições e modificações no seu interior. A história dos trabalhadores em empresas de segurança possibilita perceber as transformações por que o mundo do trabalho está passando. Em determinados momentos, ficam explícitas tanto a atuação política da época, como a categoria se transforma a partir dos interesses do capital, quanto a maneira como é formatada pelas políticas econômicas.

1.2 Os trabalhadores em empresas de segurança – retrospectiva histórica

O coletivo dos trabalhadores está diretamente ligado à conjuntura da sua época, influenciando e sendo influenciado por ela. Essa constatação é sustentada por Marcel David, quando afirma que *a história do coletivo dos trabalhadores condiciona nitidamente a história geral, e sobretudo, que a inteligibilidade do processo depende do conhecimento das condições e do comportamento do mundo do trabalho como coletividade organizada.* (DAVID *apud* CATTANI, 1991, p. 33)

Antes de entrar no assunto propriamente dito, é possível fazer um parêntese sobre o ato de vigiar. Esse é um dos comportamentos mais antigos que o próprio homem – encontrado também entre os animais –, amplamente divulgado nos estudos etológicos. Estudos demonstram que muitos animais, na luta pela sobrevivência em grupo, precisam se

proteger; portanto, a vigilância constitui uma das atividades primordiais à sobrevivência coletiva, manter o grupo a salvo de predadores.

Em todos os períodos da história humana houve necessidade de vigiar para proteger o grupo. Assim, o ato de vigiar sempre esteve ligado à necessidade de preservar não só a integridade física do grupo, como os seus bens materiais. Porém, somente com o surgimento da propriedade privada é que a vigilância ganha papel de destaque na preservação dos interesses do proprietário, principalmente, na sociedade moderna. O capitalismo moderno ampliou o domínio de atividades antes controladas pelo Estado para setores empresariais.

Historicamente, no Brasil, a institucionalização da categoria dos trabalhadores em segurança e vigilância foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 1.034, de 21 de outubro de 1969, e está ligada aos anos da ditadura militar. Esse período é marcado pelo cerceamento das atividades políticas e sindicais. O descontentamento popular era reprimido com ações violentas e, contraditoriamente, os meios de comunicação de massa a serviço do Estado intensificavam campanhas de ordem e pacifismo, criando o mito do brasileiro como um povo não violento.

Em 1964, forças contrárias ao governo constitucional de João Goulart organizaram o golpe militar. Esse período é marcado pela repressão, com a utilização de violência contra todos os segmentos organizados da sociedade, justificada pelos militares como uma forma de proteção ao indivíduo e garantia das condições do desenvolvimento econômico do país.

Após o golpe militar, os movimentos estudantil e sindical desabaram, com a prisão arbitrária de seus líderes, cassações de parlamentares, controle prévio sobre a imprensa, universidades e outras instituições. Os sindicatos sofreram forte repressão da parte do Estado, com o fechamento de muitos sindicatos ou a prisão de suas direções.

Em muitos casos, o Ministério do Trabalho criou “sindicatos-fantasma”, dando especial atenção ao treinamento e à educação de novos líderes que concretizassem a sua

política, dentre elas, implantar os programas assistencialistas e promover a colaboração entre o sindicato e o Estado. A estrutura corporativista dos sindicatos permanecia essencialmente a mesma desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, mas o Estado de Segurança aproveitou-se das brechas existentes para afastar de seus cargos os sindicalistas de oposição e alterar a concepção de sindicato.

Com a decretação do Ato Institucional n.º 5 (AI-5), em 13 de dezembro de 1968, essa situação agravou-se, atingindo todo o movimento de oposição política ainda existente no país. Após a suspensão da Constituição de 1967, o AI-5 decretou o fechamento das assembleias estaduais e câmaras municipais; parlamentares, intelectuais e lideranças populares tiveram seus direitos cassados e o Congresso Nacional permaneceu fechado por vários meses.

Durante o período em que o Congresso permaneceu fechado, foram publicados decretos-lei de regulamentação da economia, fazendo vigorar um novo modelo de desenvolvimento para o Brasil, o conhecido “milagre econômico” brasileiro, que teve duração no período de 1968 a 1973. Esses anos ficaram caracterizados pelo crescimento, principalmente, do setor industrial, em detrimento do setor agrícola, que continuava estagnado. Esse modelo de desenvolvimento seguia a corrente econômica “produtivista”, segundo a qual um país subdesenvolvido deveria promover o seu crescimento econômico por intermédio da abertura para o investimento estrangeiro – por meio da isenção das taxas de juros – acreditava-se que assim o crescimento seria mais rápido, trazendo experiências externas, principalmente, ao parque industrial.

Além disso, o Estado aplicava em fundos de instituições internacionais de crédito, o que ampliou drasticamente a dívida externa. Ao final de 1969, esse modelo estava consolidado em um sistema de incentivos fiscais, investimentos estrangeiros por meio de empresas multinacionais. Esse crescimento ocorreu com o aumento da capacidade produtiva industrial e proporcionou rápido acúmulo de capital, em detrimento das condições de vida da população.

Isso ocorreu como consequência da concentração de renda incentivada pelo governo, que acentuou a participação dos segmentos mais ricos da população global e diminuiu a dos 80% mais pobres, como forma de garantir o mercado dos bens duráveis produzidos no país. A política econômica da época baseava-se no pressuposto de formação de um grande bolo, para ser futuramente repartido. Isso não aconteceu, e toda uma população tornou-se cada vez mais pobre, conforme afirma MOREIRA ALVES (1984, p. 150).

Os efeitos do “milagre” entre o resto da população foram muito diversos, não significando maior legitimidade para o Estado, mas antes intenso recurso à repressão violenta. É evidente, em primeiro lugar, que os ganhos de produtividade daqueles anos não se refletiram nos salários dos trabalhadores. Embora as diretrizes salariais do governo estabelecessem que o aumento da produtividade do trabalho fosse incluído no cálculo do índice de reajuste salarial, isto não foi feito durante todo o período do “milagre econômico”.

Para garantir a sobrevivência do modelo desenvolvimentista, o governo aliou-se a uma pequena parcela da sociedade que detinha o poder econômico, a qual, satisfeita com o “crescimento”, calou-se diante dos métodos repressivos, que justificavam o “desenvolvimento”. Segundo a mesma autora, como

a nova prosperidade era evidente para os 20% da camada superior de beneficiários da renda, os protestos dos trabalhadores silenciaram ou pelo menos se acalmaram; e como o governo conseguia justificar a repressão alegando que os terroristas comunistas ameaçavam o país e o próprio processo de desenvolvimento econômico poucos motivos tinham as classes médias para arriscar a pele e as vantagens econômicas de que se beneficiavam apoiando a oposição. De modo geral, elas se mostraram inclinadas a concordar com a repressão durante aqueles anos. (MOREIRA ALVES, 1984, p. 150)

Em 1973, o “milagre econômico” entrou em crise. O desenvolvimento dependente da indústria estrangeira de bens de consumo durável – eletrodomésticos e automóveis – deixou o país com uma dívida externa de 12 bilhões de dólares. Os custos sociais atingiram níveis alarmantes, como, por exemplo, o alto índice de evasão escolar, contribuindo para o aumento de semi-analfabetos.

A partir de 1969, estava instaurada a violenta repressão política associada ao AI-5, que nos próximos cinco anos dilacerariam todo o país, atitude essa que *convenceu muita gente de que a ditadura estava àquela altura tão firmemente implantada que só poderia ser derrubada pela força das armas. Foi o argumento final para a adesão de muitos membros da classe média à luta armada* (MOREIRA ALVES, 1984, p. 142). A classe média, até então distante de uma movimentação efetiva contra a ditadura, começou a participar de forma mais atuante com a adesão dos estudantes às organizações clandestinas.

Alguns grupos de esquerda, sobretudo os que envolviam o movimento estudantil, principalmente os estudantes ligados ao Pcdob – Partido Comunista do Brasil, não acreditavam em soluções pacíficas para a retomada da democracia: assaltavam bancos com o intuito de conseguir recursos financeiros necessários à manutenção de suas organizações.

Quando os governantes, pressionados pela elite financeira, sentiram necessidade de coibir esses assaltos, constataram que a polícia não mobilizava a opinião pública contra os militantes. Para tanto, a maneira encontrada pelo governo foi a contratação de indivíduos da própria comunidade, pois, em caso de morte de um vigia – que não era considerado membro do aparato repressivo –, a população reagia contra os ativistas. (WAWRZYNIAK, 1998)

A concepção militar de intervenção ganhava duas vezes com a contratação de indivíduos da comunidade. Por um lado, evitava ou prevenia, o roubo dos bancos e, por outro, fazia campanha contra a ação dos militantes de esquerda que caíam em descrédito junto à população, o que justificava a atitude repressiva dos governantes.

A decisão de escolher membros da própria comunidade para ingressar em empresas de segurança fez com que esses trabalhadores adquirissem características específicas e cooperação entre os que realizam a mesma atividade, no caso vigiar, pois todos faziam a mesma tarefa, repetindo as suas habilidades e estabelecendo relação entre si. Adquiriram assim, forma de agir no interior da categoria, como também uma conduta enquanto

membros dessa categoria fora dela (BOUDON, 1993). No sentido mais amplo de organização, a categoria, naquele momento, cumpriria um papel de repressão, contra os integrantes da comunidade, enquanto profissionais. A categoria era respaldada por uma instituição que a legitimava. Por outro lado, os trabalhadores envolvidos continuavam sendo membros dessa comunidade, compartilhando os mesmos espaços públicos, o que permitia detectar que, em muitos casos, desconheciam o propósito de suas atividades profissionais.

Seguindo os interesses da manutenção da ditadura e tendo como pano de fundo o sistema capitalista, foram desenvolvidas estruturas organizacionais com o intuito de garantir os interesses econômicos particulares de setores produtivos em crescimento.

Para legitimar esta atividade de vigilância, foi criado o Decreto-Lei n.º 1034, de 21 de outubro de 1969, que determinava a contratação de vigias para os estabelecimentos de créditos, assim como a implantação de dispositivos de segurança contra saques, assaltos ou roubos. Tendo como base o Artigo 3º do Ato Institucional n.º 16 de 14 de outubro de 1969, combinado com § 1º do Artigo 2º do Ato Institucional n.º 5, de 13 de dezembro de 1968, ficaram estabelecidos os critérios para a contratação: (Art. 2º) - *os elementos não poderiam ter antecedentes criminais e seus nomes deveriam ser aprovados pela Polícia Federal que, na época, era controlada pelo Serviço Nacional de Informações – SNI –, órgão que estava a serviço da repressão.*

O Serviço Nacional de Informações – SNI – era uma organização criada pelo general Golbery do Couto e Silva, regulamentada em 1964 como órgão que canalizava todas as informações e as encaminhava ao Executivo, sendo, em muitos casos, superior ao próprio Presidente da República, pois este já recebia as informações filtradas pelos interesses da cúpula militar. O controle exercido por esse órgão era tão abrangente que controlava o aparato burocrático interno dos ministérios e as áreas sociais específicas de que se ocupavam.

No Estado de Segurança Nacional, os policiais militares – PMs, assim como os vigias estavam vinculados ao Exército e submetidos ao comando de um de seus generais,

ou controlados pelo Secretário de Segurança Pública de cada estado. Ambos tinham seus nomes submetidos à aprovação ao governo federal, não lhes sendo permitido pertencer a nenhum grupo contrário à política vigente. Portanto, havia controle sobre os atos dos indivíduos, por serem um expoente para a manutenção desse Estado de exceção.

O próprio regulamento referia-se à profissão de vigilante como um interesse de Segurança Nacional, exigindo de seus empregados a mesma disciplina requerida nos quartéis: controlando os horários de serviço, a utilização de violência sem necessidade, coibindo o estado de embriaguez e a conduta esperada em sua vida pessoal. O regimento previa que *qualquer deslize na vida particular do vigilante, embora fosse exclusivamente de sua responsabilidade, refletirá na organização – era considerada uma falta grave a emissão de cheque sem fundo, quando viciado em jogos de azar e em tóxicos e entorpecentes, conduta imoral* (GUIA DO VIGILANTE, 1972). Qualquer uma dessas atitudes causaria demissão por justa causa, mesmo que essa ocorresse fora do posto de serviço.

O Decreto-Lei n.º 1.103, de 6 de abril de 1970, alterou dispositivos do Decreto-Lei n.º 1.034, dispondo sobre a segurança das Instituições Bancárias, Caixas Econômicas e Cooperativas de Créditos, ao regulamentar a vigilância ostensiva, por meio de convênio com entidades representativas. Nos locais onde ainda não havia empresas de vigilância, os bancos eram atendidos por policiais, o que permitiu que os vigias tivessem prerrogativas de policiais, pois ambos estavam sujeitos às mesmas normas.

Os trabalhadores eram contratados por empresas de segurança gerenciadas, em sua maioria, por coronéis aposentados que impunham aos vigias uma disciplina militar. Esses, naquele momento, eram vistos e se viam como um grupo paramilitar. Não lhes era permitido, da mesma forma que aos policiais, valerem-se dos direitos conquistados por outros trabalhadores, dentre os quais o da organização sindical e de reivindicações por melhores salários e condições de trabalho (WAWRZY尼亚K, 1998).

O depoimento, a seguir, leva ao entendimento do processo histórico vivido por essa categoria. O entrevistado está na categoria desde o início dos anos 70, e vivenciou-a em diversos momentos da conjuntura nacional:

A maioria das empresas era tudo de ex-coronéis da polícia; na época do militarismo, a gente tava na época da ditadura, que os trabalhadores viveram isso mais de 30 anos. E aí a gente começou a sentir as perseguições, a forma que a classe patronal no trato com os trabalhadores; na época esses empresários tratavam os trabalhadores debaixo de chicote, o direito desses trabalhadores era minimamente [...] porque os coronéis e a própria Polícia Militar da época passa para a gente que nós éramos uma profissão paramilitar. Que a nossa profissão era pra reprimir a classe trabalhadora. (GT)⁵

O processo de surgimento dos vigias está associado à estrutura de um grupo paramilitar, isto é, como uma corporação particular – armada e adestrada –, que não fazia e não faz parte do Exército ou da Polícia de um país. Ainda que trabalhadores comuns tenham disciplina com características internas de quartéis, um grupo paramilitar é um sistema organizacional paralelo, que garante os interesses do capital, em particular, e a manutenção do Estado vigente.

Os indivíduos selecionados para ocupar essa função eram, em sua maioria, de origem rural. A saída do campo aponta para uma perda de suas ocupações, forçando-os a se mudar para a cidade. A citação de MARX (1978) em *O Dezoito Brumário*, obra de 1852, permite compreender a realidade do campo de uma classe não organizada, de grupos que não tinham condições de continuar no campo pelas circunstâncias econômicas a que estavam expostos. Pode-se fazer um paralelo com a situação dos trabalhadores expulsos da terra pela política agrária adotada nos anos 70, no Brasil:

Na medida em que milhões de famílias camponesas vivem em condições econômicas que as separam umas das outras, e opõem o seu modo de vida, os seus interesses e sua cultura aos das outras classes da sociedade, estes milhões constituem uma classe. Mas na medida em que existe entre os pequenos camponeses apenas uma ligação local e em que a similitude de seus interesses não cria entre eles comunidade alguma, ligação nacional alguma, nem organização

⁵Entrevista com o vigilante GT, em 19 de janeiro de 1999.

política, nessa exata medida não constituem uma classe. São, conseqüentemente, incapazes de fazer valer seu interesse de classe em seu próprio nome [...] Não podem representar-se, têm que ser representados. (MARX, 1978, p. 115)

Embora atraídos para as cidades com a expectativa de melhores condições de vida, aqueles trabalhadores não possuíam qualificação necessária e, em muitos casos, eram analfabetos, com pouca ou nenhuma experiência em trabalho assalariado que lhes permitisse ser absorvidos pela indústria. Junto com outras categorias de trabalhadores, dentre as quais empregados domésticos e vendedores ambulantes, os vigias passaram a encorpar o setor terciário.

Portanto, dentro das limitações impostas ao indivíduo de origem rural que chegou à cidade em busca de melhores condições de vida e com a expectativa de um trabalho remunerado – essas ocupações eram propagandeadas como a solução para os problemas sociais de então –, havia a restrição de sua origem social, sua escolarização e seus talentos, que os obrigava a se estruturar internamente, enquanto núcleo familiar, como também em sua relação com o trabalho. (ELIAS, 1994)

Segundo BIRH (1998, p.58), esse trabalhador tem sua vida transformada, pois se encontra *inicialmente em situação de emigrado, que tem suas relações familiares e comunitárias originais rompidas, desarraigado social e culturalmente é um indivíduo 'estonteado' por um universo que lhe é profundamente estranho e em relação ao qual ele não tem referência alguma, no qual se sente, então, 'perdido'*. Essa afirmativa pode ser considerada como uma mobilidade territorial, quando os indivíduos deixam para trás uma situação que já conheciam, ou seja, a realidade do campo, onde as relações com o trabalho e com a comunidade local eram próximas. Ao chegar à cidade, deparam-se com uma sociedade nacional complexa e se vêem frente a inúmeras opções que nem sempre podem ser escolhidas, pois *ao retirar o trabalho do que seria o espaço doméstico, onde são executadas as atividades produtivas, é uma face do processo de expansão capitalista e uma das formas de expropriação do trabalhador. Este perde sua autonomia no processo*

produtivo, é submetido a outro sistema hierárquico e a um outro ritmo de trabalho imposto pelas necessidades do trabalho industrial. (ALVIM, s.d., p. 139)

Se, antes, na ocupação agrária, o produto final era realização individual, quando o trabalhador detinha o conhecimento de todo o processo da atividade produtiva, com a divisão do trabalho, principalmente, na sociedade industrial – quando cresce o número de funções especializadas e o trabalho torna-se parcelado –, há a necessidade de esses trabalhadores se aperfeiçoarem cada vez mais. O trabalho passa a ser a soma distinta das simples tarefas parciais, causando ao trabalhador a perda da visão global de sua realização.

Alguns autores analisam essa situação, extrapolando a falta de qualificação dos trabalhadores. A partir dessa argumentação, pode-se constatar que a mobilidade social é uma questão econômica, pois *o crescimento relativo dos serviços é doentio porque reflete a ausência de desenvolvimento econômico, à medida que pressões populacionais induzem as pessoas a deixar o setor primário improdutivo. Elas migram para as cidades, mas não podem ser absorvidos ao setor manufatureiro* (BROWNING *apud* OFFE, 1985, p. 151). No início dos anos 70, não havia crescimento do setor serviços, pois esse era considerado uma atividade menor; falava-se, então, em inchaço do setor. Somente a partir da década de 80, o setor serviços começa a ter papel de destaque nas novas formas de gestão do trabalho, ao absorver trabalhadores de outros setores e ao criar formas próprias de ocupação em franco processo de expansão e complementação de atividades, principalmente ao setor industrial.

Seguindo uma tendência mundial do pós-guerra, de desenvolvimento industrial, o Brasil começa, nos anos 70, a incentivar o surgimento de parques industriais, o que leva a um aumento da concentração da população urbana. Mas, o número de empregos industriais não é suficiente para absorver o contingente de trabalhadores vindo do campo, em consequência das transformações sofridas pelo setor agropecuário com a modernização das técnicas produtivas, a intensificação da pecuária e a diversificação das culturas agrícolas.

Ainda que não se referindo ao Brasil, a necessidade de deslocamento da população do campo para a cidade é explicitada por BIHR (1998). Em sua análise, destaca como o capitalismo transforma os trabalhadores com tradição de trabalho agrário em novos trabalhadores urbanos. Em decorrência das alterações do processo de trabalho, o mesmo autor afirma que:

a influência de uma transformação capitalista junto a agricultura que recolocava em marcha o êxodo de uma importante população de neoproletários rurais para os centros urbanos; efeito do desenvolvimento de novos ramos motores da acumulação do capital, implicando sempre a formação de novos centros de acumulação e o relativo declínio de centros mais antigos; as transformações ocorridas nos processos de trabalho – de tudo isso resultam importantes deslocamentos da população proletarizada dos campos para as cidades, entre regiões, de um ramo de atividade para outro e de uma profissão para outra. (BIHR, 1998 p.54)

Nesse momento, percebe-se a mobilidade social, quando os trabalhadores passam a realizar uma outra atividade ocupacional e vendem a sua força de trabalho, por meio do trabalho assalariado. Continuam pertencendo à mesma classe social, apenas há uma troca de tipo de trabalho realizado, não se alterando a estrutura de classe, que continua a existir, pois a mobilidade é fenômeno que ocorre no seu interior.

Quando da entrada do trabalhador na nova profissão, ele se depara com um saber profissional diferente, com uma atividade, até aquele momento, exclusivamente urbana. Atividades antes controladas pelo Estado passam a ser controladas por setores empresariais, nesse caso, as referentes à segurança nas transações financeiras, transporte e estocagem de produtos, passando a ser responsabilidade de empresas particulares.

As empresas, por sua vez, estabelecem formas de dominação, por meio do controle político e ideológico dos trabalhadores, inclusive fora da atuação do trabalho, como é possível constatar no GUIA DO VIGILANTE DE 1972 – regimento interno da empresa ORBRAM⁶ – que *tem por objetivo a exploração do ramo de prestação de serviços de vigilância ostensiva, a Estabelecimentos de terceiros pela forma estabelecida no Decreto-*

⁶Organização E. Brambilla Ltda. – Departamento de Vigilância Bancária. Essa empresa faliu em 1995.

lei 1.034 de 21 de outubro de 1969. A ampliação do número de funcionários e os treinamentos profissionais implicam rigorosa seleção dos candidatos à profissão. Critérios como antecedentes morais e políticos, assim como a vida social externa à empresa são levados em consideração na hora da seleção do candidato. (PAIXÃO, 1991, p.134)

Percebe-se, nesse guia do vigilante de 1972 – específico de uma empresa, mas que pode servir de exemplo geral –, que há controle sobre a vida do trabalhador em segurança, não apenas durante as suas atividades laborais, mas também em seu cotidiano. Os trabalhadores eram controlados nas suas vidas particulares e, no entanto, suas condições de trabalho eram precárias – muitas vezes era descontado de seus salários o próprio material de trabalho, como afirma o entrevistado:

aí a gente começou a sentir as perseguições, a forma que a classe patronal no trato com os trabalhadores; na época esses empresários tratavam os trabalhadores debaixo de chicote; o direito desses trabalhadores era minimamente respeitados, se cobrava tudo, tudo desse trabalhador desda camisa, ou da calça, a reciclagem, o curso de formação. Eu tenho isso como exemplo, que eu paguei isso durante 1 ½ ano, fiz em 1975, durante 1 ½ ano todo mês vinha descontado no contracheque de pagamento o curso de formação, junto com isso a camisa, a calça, o quepe, o coturno, a gravata. (GT)⁷

O controle da realização do serviço dos vigias era minucioso, pois o regimento interno descrevia como deveria ser a patrulha nas áreas a ser protegidas. O deslocamento deveria ser lento e somente poderia ficar parado quando estivesse observando uma situação anormal, sem se distrair com nenhum outro fato.

Todo esse controle está baseado em FORD (1989), em *Minha Vida e Trabalho*, quando argumenta a importância da criação de um Departamento de Sociologia que controlasse a vida do trabalhador. Embora estivesse referindo-se à indústria, alguns aspectos são encontrados em outros setores. Com o objetivo de analisar o comportamento do trabalhador fora da empresa, mais precisamente a forma como gastava o seu salário, a leitura de FERRER (1998) é oportuna para a compreensão desse controle.

⁷ Entrevista com o vigilante GT, em 19 de janeiro de 1999.

O operário tinha que se encaixar no tipo de moral requerida, a saber, ser bom pai de família, ter cerca de dois filhos, com a mulher-esposa permanecendo no lar para o bom desempenho de suas tarefas domésticas. Além disso, o trabalhador deveria ‘ser limpo’, não usar tabaco ou álcool e não jogar. O benefício (de receber esse salário) poderia ser retirado por seis meses caso o operário incorresse num erro de conduta [...] Tudo isso implicava um misto de paternalismo e vigilância policialesca. (p. 25)

Até o início dos anos 80, eram admitidos profissionais sem o curso da Escola de Polícia – vigias –; só posteriormente é que passa a ser obrigatório o curso de formação de vigilante. Os trabalhadores do ramo de segurança estavam divididos em dois grupos: o denominado “A” – os vigilantes propriamente ditos, que já possuíam curso de formação profissional e portavam armas de fogo, atuavam em bancos e no transporte de valores e usavam uniforme marrom; e os do grupo “B” – denominados vigias, que não possuíam curso de formação para vigilante e não portavam armas – atuavam maciçamente nas indústrias e usavam uniforme cinza. O depoimento abaixo caracteriza a situação vivida pelos profissionais na área segurança:

Uma das questões que a gente vinha percebendo, que existia uma discriminação e uma separação dentro da nossa categoria [...] E portanto tinha dois salários, dois pisos de salários; isso abria muito espaço para exploração das empresas porque sempre foram sacanas, as empresas de vigilância ela colocava esse companheiro que trabalhava com o uniforme cinza no lugar do vigilante cobrando o valor do contrato do vigilante e usava o vigilante “B”, no lugar desse companheiro; dava para obter cada vez mais lucros; foi uma das grandes luta que a gente conseguiu, graças a Deus, acabar com essa divisão de duas categorias dentro de uma profissão só. (GT)⁸

Mesmo tendo o curso de formação de vigilante, nos três primeiros meses, não havia distinção entre vigias e vigilantes. Ambos sujeitavam-se ao que se chama hoje “período de experiência”. A promoção dentro das empresas era realizada somente após um ano de prestação de “bons serviços” e, para tanto, eram analisados alguns itens, como:

⁸ Entrevista com o vigilante GT, em 19 de janeiro de 1999.

realização do curso de formação para vigilante, tempo de serviço, conduta, capacidade, aspecto (apresentação e correção no uniforme), elogio, falta de serviço e punição. Apesar de os indivíduos sem o curso serem contratados, esses só eram promovidos se comprovassem ter realizado o curso.

Muitas vezes a remuneração determinada pelo regimento interno não era paga pelos administradores das empresas de segurança. A partir do exemplo exposto, não isolado, é possível generalizar, ao se confrontar o regimento e a entrevista de um vigilante. Em primeiro lugar, o regimento estabelecia um valor salarial que muitas vezes não era levado em consideração:

Art.7.0 – Os vigilantes, pelos serviços prestados perceberá seu salário base nunca inferior ao salário mínimo. Sempre que as circunstância exigirem e a critério do Departamento será pago ao Vigilante uma ajuda ou prêmio da assiduidade e diárias
§1º - A ajuda ou prêmio de assiduidade poderá variar de 10% a 49% do salário base e seu valor será em função do faturamento pago pelo cliente custo da vida na cidade onde for lotado o vigilante e assiduidade do mesmo. Os valores da ajuda tanto da Matriz como das Filiais, será determinado pela Diretoria, sempre que necessário.

Em segundo lugar, a entrevista de GT demonstra que os direitos citados no regimento não significam cumprimento garantido. Isso agravava a situação desses trabalhadores que, na época, não tinham poder de negociação, sem uma forma de organização:

Muitos trabalhadores eram espancados no escritório da empresa, porque iam reclamar o seu direito, salário que tinha vindo errado; na época era o salário mínimo mais 10%. A maioria das vezes vinha o salário mínimo, mas os 10% não vinha, e o trabalhador ia no escritório da empresa reclamar, eles levavam esse trabalhador no fundo da empresa, tinha lá dois testa de ferro da empresa, dois segurança, dois baita monte lá, quebravam esse trabalhador no cassete, e depois ligava para a família e dizia pra família: “esse funcionário, marido da senhora, ele recebeu o pagamento, saiu na rua e foi assaltado e quebraram ele de porrete e ele está jogado ele aqui na rua. Pra senhora vim buscar ele e levá-lo para o hospital. Essa era a forma prática que os empresários faziam em cima dos trabalhadores. (GT)⁹

⁹ Entrevista com o vigilante GT, em 19 de janeiro de 1999.

Nota-se a necessidade de que houvesse proteção a esses trabalhadores em segurança, a fim de lhes garantir a vida e o direito ao trabalho de forma digna, preservando-os da exploração e da violência dos empresários. As garantias trabalhistas e a regulamentação da profissão serão assumidas pelo sindicato nos anos 80.

Os trabalhadores sofriam pressão por parte dos empresários e não tinham condições de realizar ou manifestar o seu desagrado, pois seriam punidos. Traziam em sua atividade ocupacional, por um lado, a capacidade de reprimir e, por outro, eram reprimidos ainda que no exercício dessa. Conforme ELIAS (1994), os grupos exercem formas de controle quando:

por exemplo, o poder social de pessoas ou grupos de uma mesma área social é excepcionalmente desigual, quando grupos socialmente fracos e de posição subalterna, sem oportunidades significativas de melhorar sua posição, são pareados com outros que detêm o controle monopolista de oportunidades muito maiores de poder social, os membros dos grupos fracos contam com uma margem excepcionalmente reduzida de decisão individual. (p. 50)

Os vigilantes, enquanto uma categoria ocupacional incipiente, tinham poder de barganha muito pequeno, já que estavam em uma situação de dominação. A situação era controlada pelos salários e, em alguns casos, até mesmo com a prisão dentro da própria empresa, tal como acontece na rígida disciplina militar, quando o soldado comete alguma falta.

Essa situação de controle perdurou por muitos anos, até o reconhecimento da profissão de vigilante, que só ocorreu em 20 de novembro de 1983, com a Lei Federal n.º 7.102. A legislação determinou o perfil do profissional, e também estabeleceu os direitos e os deveres do vigilante. Por decisão desta lei federal, a profissão de vigilante passou a ter registro obrigatório na Delegacia Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho, seguindo determinados pré-requisitos, aqui expostos:

Art. 16º - Para exercício da profissão, o vigilante deve-se registrar na Delegacia Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho comprovando:

I - brasileiro;

II - ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos;

III - ter instrução correspondente à 4ª série de ensino de 1º grau - não se aplica aos vigilantes em exercício da profissão, desde que admitidos por empresas especializadas até o dia 21 de junho de 1983;

IV - ter sido aprovado em curso não se aplica aos vigilantes, ter sido aprovado em curso de formação de vigilante – realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado em termos de lei;

V - ter sido aprovado em exame de saúde física e mental e psicotécnico;

VI - não ter antecedentes criminais registrados e

VII - estar quite com as obrigações eleitorais e militares.

A Lei federal 7.102 criou a categoria dos vigilantes e, tanto quanto o Decreto n.º 89.056, de 24 de novembro de 1983, desconheceu, para efeitos legais, a figura do guarda, guardião ou vigia, só reconhecendo a figura do vigilante. O conceito legal extinguiu a função de vigilante “B” (vigia) e determinou que as empresas oferecessem curso de formação a todos os trabalhadores, enquadrando-os enquanto vigilantes “A” (vigilante armado). Somente em 1985 surge a Portaria n.º 23, de 18 de novembro de 1985, que estabelece as normas para o registro profissional de Vigilante:

O SECRETÁRIO DE EMPREGO E SALÁRIO no uso de suas atribuições legais conferidas pela Portaria n.º 3337 de 21 de outubro de 1985, artigo 9º, item 39. Considerando a necessidade de estabelecer normas para o registro de profissão de Vigilante, em conformidade com o que preceitua o Decreto n.º 89.056 de 24 de novembro de 1983, que regulamenta a Lei n.º 7.102 de 20 de junho de 1983. Considerando ainda que se torna imprescindível a aplicação de procedimentos uniformes para o referido registro a serem adotados pela Delegacia Regional do Trabalho.

RESOLVE:

- 1 – Para os efeitos da Lei n.º 7.102 de 20/06/83, vigilante é o empregado contratado por estabelecimentos financeiros ou por empresas especializadas em prestação de serviços de vigilância ou de transporte de valores, para impedir ou inibir ação criminosa.
- 2 – O exercício da profissão de vigilante requer prévio registro na Delegacia Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho, na forma estabelecida no Art. 10 do Decreto n.º 89.056 de 24/12/83 que regulamenta a lei citada acima: “Art. 16º....”

Em 20 de janeiro de 1986, a Portaria n.º 3.108 do Ministério do Estado do Trabalho amplia essas normas, estabelecendo o enquadramento da categoria dos vigilantes na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT:

O MINISTRO DO ESTADO DO TRABALHO no uso das atribuições que lhe confere o art. 570 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943, tendo em vista o que consta do processo MTb – 312.698/30. RESOLVE:

2 Cria no 2º grupo – Empregados de Agentes Autônomos do Comércio – do Plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores no comércio a categoria profissional – “EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA”.

Em 28 de março de 1994, o Presidente Itamar Franco sancionou a Lei federal n.º 8.863 que alterou a Lei 7.102/83 aprovada pelo Congresso Nacional, determinando que, a partir daquela data, **a figura de vigia deixa de existir** e todos aqueles que trabalham na *vigilância patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos públicos ou privados, bem como a segurança de pessoas físicas devem ser tratados como vigilantes*. Além disso, estabeleceu, no Art. 6º, que todas as pessoas que prestavam serviço de segurança deveriam ter cursos especiais de vigilância, estabelecendo prazo de cento e vinte dias, para que esses ocorressem, estando sujeitos a sofrer penalidades quando do seu não cumprimento.

Nesse caso, há uma mobilidade social, por meio de aquisição de qualificações, tornando importantes a habilidade e o treino, quando os vigias, para efeito legal, não eram obrigados a realizar cursos de formação para vigilante. Os vigias entram em processo de ascensão, alterando os traços que os caracterizavam e diferenciando-os do grupo, em comparação com os outros na estrutura social local; no caso, são as diferenciações entre vigias e vigilantes. (GUIMARÃES, 1995)

A categoria dos vigilantes está subordinada a leis que regulamentam as garantias dos trabalhadores, como, por exemplo, direito de organização, seguro de vida, piso salarial

e vantagens de todos os trabalhadores sob a CLT. Essa descrição detalhada da trajetória da categoria, que a partir daqui passará a ser denominada **categoria dos vigilantes**, justifica-se para a compreensão posterior desse processo, em decorrência das transformações que estão ocorrendo, hoje, no mundo do trabalho.

1.3 Organização embrionária da categoria

A forma de organização dos trabalhadores, as diversas maneiras coletivas que assumem de se manifestar, é caracterizada pelo momento histórico. Conforme aponta SIMMEL (1983, p.60), a organização

só começa a existir quando a coexistência isolada dos indivíduos adota formas determinadas de cooperação e de colaboração, que caem sob o conceito geral da interação. A sociação é, assim, a forma realizada de diversas maneiras, na qual os indivíduos constituem uma unidade dentro da qual se realizam seus interesses. E é na base desses interesses – tangíveis ou ideais, momentâneos ou duradouros, conscientes ou inconscientes, impulsionados casualmente ou induzidos teleologicamente – que os indivíduos constituem tais unidades.

Segundo Dahrendorf, existem grupos latentes que são um conjunto de indivíduos caracterizados por um interesse comum, organizado e dotado de mecanismos de decisão coletiva. Assim, o *desenvolvimento das sociedades industriais faz-se acompanhar [...] desses grupos latentes que normalmente, tomam consciência de seu interesse. Essa tomada de consciência redundará 'normalmente' numa ação coletiva que visa promover o interesse comum* (BOUDON, 1993, p. 8). A categoria dos vigilantes antes mesmo de estar representada de forma institucionalizada, em sindicato, começou a se manifestar por meio de uma organização embrionária, para garantir os interesses coletivos. Nesse período, pode-se dizer que a categoria passou a ter voz, tal como foi definida por HIRSCHMAN (1973, p.38):

qualquer tentativa de modificação, em vez de fuga, de um estado ao qual se pode fazer objeções, através de petições individuais ou coletivas à administração diretamente responsável, apelos a autoridades superiores, com a intuição de pressionar a direção ou, vários tipos de ação e protesto, inclusive os destinados a mobilizar a opinião pública

O processo que antecede à organização formal e complexa, como aquele que caracteriza um sindicato, integra relações de reciprocidade, que constituem uma forma de *sociação realizada de diversas maneiras, na qual os indivíduos constituem uma unidade dentro da qual se realizam seus interesses* (SIMMEL, 1983, p. 71). Não permanecem constantemente juntos, mas são unidos em consequência de necessidades imediatas. A partir do momento em que estejam satisfeitas, os trabalhadores se desarticulam e voltam a se rearticular ou a se unir quando surgirem novas necessidades.

Nos anos de 1980 e 1981, após a realização de duas greves, a categoria dos vigilantes se organiza em associações de forma incipiente, porém de um modo incisivo em torno de reivindicações por melhores salários e condições de trabalho. A primeira greve é marcada pela conquista total, mas com pouca participação dos trabalhadores, e a segunda, por conquista parcial de seus objetivos. Ambas as greves são caracterizadas pela inexperiência e pela mobilização momentânea de seus participantes, pois, logo após as conquistas das reivindicações, os trabalhadores se desarticulam enquanto organização. Essas mobilizações podem ser analisadas, segundo (SIMMEL, 1983, p. 71), enquanto uma organização embrionária, na qual as relações são pouco visíveis e, em geral,

não estão assentadas ainda em organizações fortes, supra individuais, e sim que nelas as sociedades se manifeste, por assim dizer, em *status nascens*, naturalmente não em sua origem primeira, historicamente inexequível, mas no que traz consigo cada dia e cada hora. Constantemente se ata, se desata e se ata de novo a sociação entre os homens, num constante fluir e pulsar, que encadeia os indivíduos, ainda que não cheguem a formar organizações propriamente ditas.

Os vigilantes se aglutinam em torno desse tipo de mobilizações mais por uma questão salarial. Os motivos que levam a mobilizações são basicamente os econômicos, portanto há uma solidariedade de classe, muito mais do que elos comuns, ou mesmo o domínio de certas técnicas. Não é o fato de exercerem determinada atividade semelhante que os leva a uma ação coletiva, pois, nesse momento, não há distinção interna na categoria (FRIEDMANN, 1983, p. 123). Essa distinção interna da categoria ocorre com o seu crescimento, principalmente a partir de 1983, quando a profissão de vigilante é regulamentada pela Lei federal n.º 7.102, passando a não reconhecer, para efeito legal, a figura do vigia. A categoria começa a ganhar forma e tamanho, tornando-se necessária a criação de órgãos ou instituições que sirvam à sua manutenção e proteção, o que antes, para um grupo menor, era desnecessário. (SIMMEL, 1983, p. 90)

Somente em 1985 ocorre uma greve que marca a categoria, considerada o maior movimento paredista dos vigilantes. Nesse momento, há uma articulação entre seus membros que permitiu, mesmo contrariando os prognósticos da época, garantir a legalidade da greve. Foi a primeira greve julgada legal no Brasil, abrindo precedente para a Lei de Greve/64, em vigor no período. A partir desse movimento, os vigilantes percebem a necessidade de organização formal para assegurar os benefícios conquistados. Iniciam então os encaminhamentos para a fundação de sindicatos em todo o Estado do Paraná.

CAPÍTULO 2

O mundo em transformação

O mundo do trabalho vem passando por inúmeras transformações nas últimas duas décadas, decorrentes das inovações tecnológicas e organizacionais, exigidas pelo atual processo de acumulação do capital. Essas mudanças processam-se em escala mundial, extrapolando a expansão material para atingir a expansão financeira – centralizada e concentrada. Intensificando as condições do capitalismo, essa relação capitalista conserva o capital na sua forma monetária (capital-dinheiro), extraíndo rendimentos da produção de valor e mais-valia nela mesma: *As prioridades ditadas pelo capital são, é claro, as do capital engajado na extração da mais-valia na produção de mercadorias e de serviço mas, principalmente, e de forma cada vez mais intensa nos últimos quinze anos, as de um capital extremamente centralizado que conserva a forma monetária e pretende se reproduzir como tal dentro da própria esfera financeira.* (CHESNAIS, 1997, p. 14)

Para atender a essas exigências, inúmeras categorias profissionais têm seus perfis redesenhados. Em consequência dessas alterações, o movimento dos trabalhadores também tem de mudar a sua forma de atuação. O sindicalismo, da maneira como está estruturado, em sua forma tradicional, não comporta as alterações que estão se processando no sistema capitalista, necessitando desenvolver estratégias de ação sindical diferentes das utilizadas durante o período puramente fordista – caracterizado pela concentração de atividades de produção industrial e, conseqüentemente a concentração de trabalhadores, o que permite um sindicalismo por categoria.

Com o enfraquecimento do poder sindical, devido a essas mudanças, os proprietários dos meios de produção tiram proveito da grande quantidade de mão-de-obra excedente – desempregado ou subempregado –, para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis.

O surgimento da organização do trabalho não pode ser datado com segurança, mas é possível afirmar que foi com o capitalismo que ela realmente se aprofundou e tornou-se motivo de estudo e interesse. A preocupação com disciplinar os artesãos para uma nova forma de trabalho, bem como com expropriar o seu saber e controlar o seu processo de trabalho vem da Idade Média. Com a divisão do trabalho, segundo Marx, nos moldes capitalista, altera-se toda a visão que o trabalhador tem do trabalho, só restando a ele a sua força de trabalho, para ofertar ao proprietário dos meios de produção.

À medida que o capitalismo avança e a divisão do trabalho torna-se mais complexa, surgem novas formas de organizações preocupadas com o gerenciamento e controle do processo de trabalho. Algumas, valorizam mais a racionalidade técnica, outras, o ser humano, mas todas visam ao desempenho na obtenção do lucro. O trabalho, que antes era realizado de maneira individual, torna-se trabalho coletivo e parcelado, permitindo a exploração do trabalhador. Se, antes, o produto final do processo de trabalho era

o resultado do esforço do trabalhador individual, detentor de todo o processo de trabalho, agora ele é fruto de uma soma qualitativamente distinta da simples adição de tarefas parciais executadas por trabalhadores parcelares. Ou seja, no sistema capitalista, o produto final é fruto de um trabalhador coletivo abstrato, cujo valor gerado se mostra maior que a simples soma dos valores individualmente pagos a cada trabalhador parcelar. Aqui reside a força real e inovadora do capitalismo, já que o capital é condição de possibilidade da existência desse trabalhador coletivo, e, como consequência, da propriedade de seu produto. (FERRER, 1998, p. 1)

Para compreender a organização do processo de trabalho, deve-se iniciar pela leitura de autores clássicos e contemporâneos que, ao problematizar a questão do trabalho, levam à reflexão de aspectos interligados ao tema dessa pesquisa: “organização da categoria dos vigilantes/organização sindical”.

2.1 Formas organizativas e tecnológicas do trabalho

A teoria clássica da Sociologia das Organizações tem como precursores TAYLOR (1992), FAYOL (1968) e WEBER (1971), cuja preocupação com a estrutura do trabalho suplanta o indivíduo e coloca o papel fundamental do gerenciamento na obtenção eficiente do trabalho dentro das empresas, obtido por intermédio do monitoramento e controle do comportamento dos trabalhadores¹⁰. O verbo controlar é utilizado com o significado de vigiar e, eventualmente, punir, pois a implantação de técnicas que permitem dominar os fatores de produção submete os indivíduos a uma condição em que a mão-de-obra deva ser plenamente empregada. (BOUDON, 1993 p. 105)

O controle é a maneira encontrada pelos capitalistas de condicionar a classe trabalhadora a aceitar e a adotar normas de condutas extremamente rígidas, necessárias ao processo de industrialização da sociedade. Para *historiadores marxistas*, o objetivo da classe média e alta [os empresários e gerentes] era produzir membros obedientes e submissos da classe operária, adequadamente equipados para seu papel inferior na sociedade, condicionados a respeitar a lei e a ordem, bem como a autoridade, a propriedade e as pessoas de seus superiores. (ZEDNER, 1996, p. 139)

O estudo de TAYLOR (1992) está baseado nas empresas, portanto, no capital e não no trabalho em geral. Sua preocupação estava em investigar uma maior racionalização das atividades, sobretudo a maneira de administrar o uso e o custo do tempo, objetivando uma forma eficaz de reduzir os gastos na produção, além de aumentar a eficiência da fábrica como um todo. No modelo taylorista, (BRAVERMAN, 1980 p. 106) acredita que *não apenas os trabalhadores perdem o controle sobre os instrumentos de produção como também devem perder o controle até de seu trabalho e o modo como o executam.*

¹⁰ Segundo BRAVERMAN (1980), o “controle” decorre da distinção estabelecida por Marx entre ‘trabalho’ e ‘força de trabalho’. Esta é teoricamente assimilada a uma mercadoria, enquanto o trabalho é conceituado como consumo de força de trabalho, que se dá fora do mercado, no ‘recôndito domínio da produção’. Esse mundo privado requer a imposição de disciplina rígida e hierarquia estrita. (CASTRO, 1991 p. 44)

A resposta do trabalhador aos estímulos a que são submetidos é vista por alguns autores, dentre eles BRAVERMAN (1980), como passiva, um objeto a serviço do capital, sujeita às alterações do capital sem manifestações em contrário. Não se leva em conta o poder de organização dos trabalhadores, esquecendo-se do papel importante que essa organização tem, inclusive, na transformação do mundo do trabalho.

Dentro da perspectiva do comportamento organizacional, FAYOL (1968) concentra o seu estudo nos aspectos humanos e sociais da gerência da empresa, tratando-os como problemas técnicos. Em seu livro *Administração Industrial Geral*, levanta duas questões importantes: a primeira, diz respeito ao fato de que qualquer empresa tem um conjunto de funções – técnica, comercial, financeira, segurança, administrativa – essenciais para o seu funcionamento, independente do seu tamanho e de sua complexidade; a segunda, refere-se ao modo como a empresa deve ser planejada para que possa ser eficiente em seu dia-a-dia.

Enquanto Taylor e Fayol estão preocupados com o pleno controle gerencial - “gerenciamento científico” -, WEBER (1971) entende que as definições dos serviços, os procedimentos padronizados e de linhas de autoridade, a especialização de funções e tarefas caracterizam o fenômeno burocrático moderno. Preocupa-se com as implicações sociais da proliferação da burocracia, enquanto uma forma mais rápida, eficiente e competente de administrar. Essa proliferação está presente em todos os aspectos da vida social, como pode ser observado nas organizações estatais e na burocracia sindical.

Autores de tendência interpretativa e comportamentista, dentre eles ELTON MAYO (1958), conceberam teorias com relação à organização, não do ponto de vista da empresa, na qual a maior motivação é a maximização da renda, mas enfatizando as necessidades humanas e sociais dos trabalhadores, ou seja, como podem adquirir um poder informal, no sentido de um controle social contra o poder formal dos gerentes. Essa valorização das necessidades humanas dos trabalhadores passou a significar, sobretudo, um ajustamento do trabalhador ao processo de produção em curso.

HEBERT SIMON (1975) e o grupo do *Carnegie Institute of Technology*, na década de 40, inovaram quando propuseram o conceito de *racionalidade limitada* ao afirmar que não é possível adotar uma decisão completamente racional do gerenciamento, *pois a teoria das organizações só tem utilidade e justificação caso se admita que a racionalidade humana está sujeita a limitações e que essas limitações estão elas próprias dependentes do contexto organizacional em que estão situadas*. (FRIEDBERG, 1996, p. 381)

Os tayloristas organizam o trabalho em si, enquanto outras escolas de pensamento da organização preocupam-se com a seleção, manipulação, adestramento e adaptação da mão-de-obra ao processo de trabalho, o que prova que capitalismo sempre encontra maneiras, científicas inclusive, de submeter a classe trabalhadora ao seu modo de produção, conquistando e destruindo as demais formas de organização do trabalho. Ampliando as técnicas de produção propostas por Taylor, que levavam em consideração o tempo e o movimento, Ford acrescentou a linha de montagem e eliminou o tempo morto, aumentando a jornada de trabalho e criando a tarefa especializada. O fordismo só pode ser concebido como uma forma de acumulação do capital se houver uma articulação entre a organização do trabalho, a regulação social e a reprodução da força de trabalho.

O fordismo vai além de um modo de produção, pois, se, por um lado, há o aumento da produtividade, por outro, os trabalhadores têm o seu poder aquisitivo elevado, havendo melhoria nas condições de vida. Em face disso, constituiu-se num modelo de desenvolvimento legitimado pela sociedade contemporânea. As mudanças que vêm ocorrendo nas práticas culturais e nas políticas econômicas, principalmente a partir da década de 70, estão ligadas às dificuldades econômicas e sociais desencadeadas pela crise que ocorreu com o Estado burguês do tipo *welfare*. Esse *Estado de Bem-Estar* caracteriza-se por assistencialismo e benefícios sociais por ele mantidos, típicos do período referente ao processo de acumulação fordista e de seu crescimento sustentado (BRAGA, 1995). Isso demonstra uma interação entre as noções básicas da acumulação capitalista e as

emergentes formas de dominação social integradas à prática ocupacional de algumas categorias, dentre as quais a dos vigilantes, como visto no capítulo anterior.

A regulação social no Estado de Bem-Estar ocorre por meio das relações entre o Estado e a economia, entre o Estado e a sociedade. Essas relações são movidas pelo desenvolvimento econômico e, com a crise do fordismo, começam apresentar efeitos financeiros, sociais e organizacionais. A esse respeito, DRAIBE (1989, p.46-47) refere-se às profundas alterações

que vêm se dando no mundo do trabalho, tornando-o cada vez mais redundante. Ora, a redundância do trabalho, transmutada, é verdade, em desemprego e pobreza no cenário negativo que vimos vivendo, significa a alteração da base sobre a qual ergueram-se o *Welfare State*, inclusive o nosso, ou seja, a relação emprego x salário x contribuições x benefícios sociais. E ao ser esta alterada, modificam-se, também, tanto as condições materiais quanto as concepções e justificativas ideológicas do peso e papel do Estado na dispensa da garantia da segurança social.

No período fordista, os trabalhadores tinham a garantia da seguridade social, não só a assistência social propriamente dita, mas a satisfação de seus interesses imediatos: estabilidade de emprego, crescimento de seu padrão de vida, redução de seu tempo de trabalho, satisfação de suas necessidades básicas, como habitação, saúde, educação, formação profissional, cultural, lazer. Isso significa que é gerada uma ambivalência na legalização do trabalhador, que o compromisso fordista torna possível na medida em que *o Estado proporcionará satisfação ou sustentação a algumas de suas reivindicações na exata medida em que isso lhe permitir melhor integrá-lo na sociedade civil e política e, portanto, melhor controlá-lo.* (BIHR, 1998, p. 38). O sindicalismo, no período fordista, era incentivado como uma forma de solucionar os conflitos de classes mediados pelo Estado. Os trabalhadores continuavam a reivindicar melhores salários e diminuição do tempo de trabalho, o que obrigava a integração de suas organizações representativas às estruturas de comando do capital.

A crise do fordismo se instala no mundo do trabalho à medida que o modo de produção, da forma como está estruturado, não consegue conter as contradições existentes dentro do próprio capitalismo, impedindo a existência de certa flexibilidade na acumulação. O modelo de acumulação, na forma rígida como está estruturado – investimentos, sistema de produção em massa, mercados de consumo e de trabalho e Estado de Bem-Estar –, causa esgotamento do modo de regulação do capitalismo e começa a dar indícios, no sistema financeiro internacional, de um novo modo de gestão e organização, na segunda metade deste século, mas essas mudanças não ocorrem de forma homogênea (DRUCK, 1999)

Na tentativa de superar essa crise e aumentar o lucro, é abandonada a rigidez da era industrial fordista e são adotados esquemas mais flexíveis com a criação de novas formas organizativas e tecnológicas do trabalho. O que poderia servir de estratégia de sobrevivência ao modelo fordista – mudanças tecnológicas, dispersão geográfica –, torna-se o embrião de uma forma renovada à manutenção do capital. Introduzem-se novas formas organizacionais e novas tecnologias, *baseadas em políticas racionalizadoras como a flexibilização e terceirização, implicam novas formas de organização do trabalho e integram as estratégias de desmontagem das estruturas burocráticas complexas da era industrial e da produção em massa e padronizada, para esquema mais flexível baseados na informação e no conhecimento, em busca de maior competitividade.* (NOGUERIA, 1996 p. 22)

Alguns autores, como TOURAINE (1970) e BELL (1977), referem-se a uma sociedade pós-industrial, quando descrevem as novas estruturas e movimentos sociais das sociedades industriais, no final do século XX. A economia produtora de bens estaria mudando para uma economia de serviços, dando destaque aos profissionais liberais e técnicos; a sociedade estaria sendo movida por conhecimentos imateriais. A maioria dos profissionais estaria concentrada na realização de trabalhos em serviços e não mais em trabalhos manuais. As características e os conflitos dos trabalhadores na sociedade industrial

estariam sendo substituídos por outros; o trabalho e a produção estariam sendo suplantados pelo *status* e o consumo.

Essas transformações submetem a classe trabalhadora aos interesses do capital, no processo de construção e desconstrução da organização do trabalho. São maneiras encontradas pelo capitalismo para se manter e garantir os princípios consagrados de ação. Em outras palavras, o capitalismo vive uma nova etapa do processo ampliado de acumulação, por meio da valorização de áreas de atuação, que recebem destaque com a introdução de novas tecnologias, como, por exemplo, no caso em estudo, dos vigilantes, que estão sendo substituídos por segurança eletrônica.

A transição do fordismo para a acumulação flexível acarreta nova organização do trabalho. Os princípios do gerenciamento científico propostos por Taylor – a divisão entre as tarefas elementares – começam a ceder espaço às especializações. Há, pois, o surgimento de novos setores de produção, novos mercados, amplia-se o fornecimento de serviços financeiros e cresce o setor serviços; inicia-se o processo de reestruturação produtiva na indústria, com a entrada de inovações tecnológicas e novas políticas de gerenciamento e organização do trabalho. O trabalho não sofre mais a separação entre sua concepção e execução. A produção em lotes atende a encomendas dos mais variados produtos e a reconversão da produção atinge o setor serviços.

Distingue-se a acumulação flexível do modelo taylorista por meio de sua capacidade em superar a rigidez do sistema fordista, substituindo-a por produção em pequenos lotes, subcontratação e atendimento a uma ampla gama de necessidades do mercado, incluindo-se as rapidamente cambiáveis. Assim, a flexibilidade caracteriza-se pelo aparecimento de setores de produção, com a introdução de novas tecnologias por maneiras diferentes de fornecimento de serviços, capazes de responder às alterações do mercado, bem como de novas formas de gestão da força de trabalho. A acumulação flexível apoia-se, portanto, na

flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo [...] A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado 'setor serviços', bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas. (HARVEY, 1994 p.140)

Esse novo modelo de produção capitalista demanda novo perfil de trabalhador – mais qualificado, mais flexível e mais envolvido com a produção –, com o debilitamento do trabalho organizado, num cenário político de ajustes na linha neoliberal. Isso acarreta um alto índice de desemprego para os trabalhadores que não atingem a qualificação necessária, aumento do setor informal e dispersão da atuação sindical.

2.2 *Globalização x Mundialização e suas implicações nas relações de trabalho*

Alguns autores, dentre os quais OFFE (1985), ao examinar as alterações que estão ocorrendo no mundo do trabalho, acreditam que o capitalismo está se tornando “desorganizado”, tendo como características o aumento do setor serviços e a globalização. Contudo, o capitalismo vem assumindo cada vez mais uma forma organizada. E, ao contrário do que pensam esses autores, a dispersão, a mobilidade geográfica e a introdução de novas tecnologias, avançando em todos os sentidos da vida cotidiana, garantem essa organização.

Para DAHRENDORF (1982), o capitalismo é um subtipo da sociedade industrial e esta tem características de um pós-capitalismo, o que é justificativa para a substituição da luta de classe pela noção de conflito na sociedade industrial, decorrente da heterogeneidade da classe operária, da ampliação dos setores médios e da questão da institucionalização dos conflitos. Segundo KURZ, mesmo com essas mudanças no capitalismo, não se observa

uma fase pós-capitalista, mas de revitalização do próprio capitalismo. Contrapondo-se aos autores citados, justifica sua afirmação de que o aumento do setor terciário mantém

pelo menos indiretamente, o caráter improdutivo no sentido da produção global capitalista, da maioria dos serviços. Pois, não se trata de setores com acumulação do capital autônomo: ao contrário, o setor serviços permanece dependente da acumulação industrial propriamente dita e, com isso, da capacidade das indústrias correspondentes de realizar mais - valia nos mercados mundiais. Somente quando essa capacidade se mantém para toda a economia nacional em conjunto, os serviços industriais e não - industriais (relativos a pessoas) podem sobreviver, e expandir-se. (KURZ, 1992, p. 209)

Também BRAVERMAN (1980, p.132), apesar de não se referir a essa situação propriamente dita, afirma que *o modo capitalista de produção está continuamente se expandindo a novas áreas de trabalho inclusive àquelas recentemente criadas pelo avanço tecnológico e o emprego do capital a novas indústrias*. Para ele, *a classe trabalhadora está progressivamente submetida ao modo capitalista de produção e às formas sucessivas que ele assume, apenas à medida que o modo capitalista de produção conquista e destrói todas as demais formas de organização do trabalho e, com ela, todas as alternativas para a população trabalhadora*. Resta, portanto, à classe trabalhadora a submissão aos interesses e ritmo do modo de produção capitalista.

Por outro lado, GIDDENS (1975) toma posição diversa e sustenta que, na fase atual do capitalismo, as desigualdades econômicas e sociais aumentaram e a mobilidade social não é tão ampla como se pensa. O capitalismo continua tendo como princípio a propriedade privada e a obtenção do lucro. Esse processo de construção e desconstrução das fases que o capitalismo mundial está assumindo nesse final do século XX já havia sido vislumbrado por MARX e ENGELS em o *Manifesto do Partido Comunista* de 1847. No trecho a seguir, percebe-se que há quase 150 anos da sua publicação, e muito tempo antes das atuais redes de comunicação que possibilitam a globalização, esse dois autores já o preconizavam,

como uma etapa a ser vivida pelo sistema capitalista, cuja classe dominante, a burguesia, necessita, segundo eles, de mercados sempre novos e

invade todo o globo. Necessita estabelecer-se em toda parte, explorar em toda parte, criar vínculos em toda parte. Pela exploração do mercado mundial a burguesia imprime um caráter cosmopolita à produção e ao consumo em todos os países. [...] São suplantadas por novas indústrias, cuja introdução se torna uma questão vital para todas as nações civilizadas, indústrias que não empregam mais matérias-primas autóctones, mas sim matérias-primas vindas das regiões mais distantes, e cujos produtos consomem não somente no próprio país mas em todas as parte do globo. (MARX & ENGELS, s/d , p.24)

Esse é um dos aspectos da acumulação flexível que possibilita o desaparecimento de fronteiras e modifica o significado das nações – os países centrais descentralizam o seu poder abrangendo os países periféricos –, ligando ao mesmo tempo, as fronteiras; tornando industrializados países até então agrários; levando à internacionalização de mercados financeiros, ao crescimento do comércio entre nações e à expansão de atuação das empresas transnacionais.

A dispersão e a mobilidade geográficas passam a ser difundidas pelo termo globalização, processo amplo de mudança que vem ocorrendo no capitalismo mundial, que pode ser definido *como a intensificação das relações sociais em escala mundial, que liga localidades distantes de tal maneira que os acontecimentos locais são modelados por eventos ocorrendo a muitas milhas de distância e vice-versa* (GIDDENS, 1990). Além disso, a globalização deve ser compreendida como uma transformação social em sentido amplo, pois abrange campos diversificados que vão das artes à economia.

Para Chesnais, cuja opinião difere da de Giddens, o conceito de globalização está intrincado por ideologias a serviço do capital e propõe a sua substituição pelo termo “mundialização”, pois esse demonstra a abrangência de todos os processos do sistema capitalista. O conceito globalização

tornou-se sinônimo da nova ordem mundial. A origem do termo advém das *Business School* dos Estados Unidos, onde o termo globalização era empregado para designar o processo de liberação do comércio mundial e *think global* se referia ao processo de expansão do domínio de grupos financeiros na economia internacional. Por sua vez, o termo de origem latina mundialização, aqui empregado, estuda os mecanismos de estruturação e valorização do capital produtivo e financeiro a nível internacional. CHESNAIS (1998, p. 9)

As forças produtivas, tais como o capital, a tecnologia, a força de trabalho, a divisão social do trabalho, o mercado e o planejamento ultrapassam fronteiras geográficas e históricas e regimes políticos, transformando a vida dos indivíduos e suas relações. Para CHESNAIS (1996), há uma ordenação hierarquizada mundialmente a serviço do capital, num processo de valorização do capital produtivo e financeiro. São, portanto, relações de rivalidade, dominação e de dependência política entre os Estados, que aprofundam o abismo entre os países, dividindo-os entre os que dominam economicamente e aqueles que são dominados. Segundo o autor, ordenam-se as relações de acumulação mundialmente, pois

não há um capitalismo global que teria perdido sua base nacional e sim a ordenação de um sistema mundialmente hierarquizado, conforme a articulação do grande capital. Esses mercados financeiros localizados nos países imperialistas organizam os mecanismos pelos quais se estabelece a subordinação dos países dominados pelo imperialismo. A concorrência por sua vez, sobrevive entre os grandes monopólios e se realiza em meio a um sistema em contração, tornando-os cada dia mais acirrada, devido à retração de um sistema supermonopolizado. (CHESNAIS, 1998, p. 14)

Com a mundialização, o capital tem livre acesso para se desenvolver e assumir o papel de articulador das grandes empresas, dos mercados e dos diversos Estados nacionais. Portanto, é uma das fases mais longas do modo de produção capitalista das anunciadas no início do século XX. Os traços principais dessa etapa do capitalismo já haviam sido reunidos e sintetizados por LENIN (1985) em 1917, no livro *O Imperialismo, Fase Superior do Capitalismo*, embora, ainda não representando toda a dimensão que iria tomar. As suas afirmações estão muito atuais, conforme se pode constatar: *Monopólios, oligarquias, tendências à dominação no lugar da tendências à liberdade, exploração de um número crescente de nações pequenas e fracas por um*

pequeno número de nações ricas e poderosas. Há, hoje, uma internacionalização da produção de valor e de mais-valia, assim como dos mercados financeiros.

A mundialização traz em seu âmago mudanças que têm implicações diretas nas relações de trabalho, atingindo mais especificamente alguns setores da atividade econômica, dentre os quais tem se notado o aumento na prestação de serviços, destacando-se a segurança privada¹¹. O crescimento desse mercado de trabalho, contudo, não ocorre por acaso. Três fatores contribuíram para o aumento desse setor: o aumento dos índices de violência social, a terceirização da mão-de-obra e, por último, a regularização da atividade, inclusive por meio do controle e do combate à vigilância clandestina.

2.3 Os vigilantes como uma categoria do setor serviços

Essa movimentação mundial e a mudança na forma de produção têm como características o aumento do setor serviços. Esse setor sofre os efeitos da reestruturação da economia e também se reestrutura, à medida que a lógica do capitalismo está presente em todas as atividades. Nota-se uma expansão, nas últimas décadas, do número de trabalhadores assalariados vinculados a esse setor, absorvendo, inclusive, aqueles que ficaram fora do processo de reestruturação produtiva industrial. Logo, deve-se considerar o setor serviços como uma forma de produção capitalista, sempre que o efeito do próprio trabalho for transformado em mercadoria, *quando o trabalhador não oferece esse trabalho diretamente ao usuário de seus efeitos, mas ao invés, vende-o ao capitalista, que o revende no mercado de bens, temos então o modo de produção capitalista no setor serviços.*(BRAVERMAN, 1980, p.304)

Definir o que vem a ser “serviços” ainda é uma tarefa difícil, já que a maioria dos autores consegue dizer apenas o que “não é serviço”. Para tanto, nesse trabalho, elegeu-se

¹¹ Segurança privada “são as atividades desenvolvidas na prestação de serviço por empresas especializadas, mediante o uso de pessoal treinado, de armas e equipamentos adequados, para inibir ação criminosa”. CNTV-PS, novembro de 1997.

a definição de Braverman, que engloba uma visão do setor serviços no modo de produção capitalista atual, ou seja

quando o trabalhador não oferece esse trabalho diretamente ao usuário de seus efeitos, mas ao invés, vende-o ao capitalista, que o revende no mercado de bens, temos então o modo de produção capitalista no setor serviços [...] o que importa para o capitalista não é a determinada forma de trabalho, mas sua forma social, sua capacidade de produzir, como trabalho assalariado, um lucro para o capitalista. BRAVERMAN (1980, p.304-305)

Nesse caso, o efeito do próprio trabalho é transformado em mercadoria, de modo que se pode enquadrar a categoria dos vigilantes nesse modo de produção, pois eles vendem a força de trabalho para o proprietário da empresa, que a revende para outros, gerando lucro. Outras vezes, o termo serviços é utilizado no sentido de uma categoria residual, que compreende todos os tipos de trabalho – no sentido de emprego contratual –, ou de uma organização do trabalho que não pode ser classificada claramente como pertencendo aos setores primário (extrativo), ou ao secundário (produtivo).

O aumento do setor serviços começou a ter destaque a partir dos anos 70, com o rápido crescimento ocorrido em boa parte das indústrias manufatureiras, além das mudanças na produção, com a racionalização fordista, a reunião de informações e o financiamento, que geraram uma transformação em sua estrutura ocupacional.

A industrialização, segundo OFFE (1985), teria sido mais lenta se não houvesse a expansão dos serviços como infra-estrutura, pois as atividades produtivas tornam-se mais especializadas. Assim, a economia desloca o capital excedente gerado no setor de produção de bens e possibilita a modernização do setor serviços. O setor industrial e o setor serviços estão exercendo atividades de complementaridade; *existem, entre o setor industrial e o setor serviços, evoluções convergentes. O que pode ser explicado de uma maneira simples: o setor industrial descobre e incorpora a noção de “serviço”, o setor dos serviços industrializa seu modo de funcionamento.* (ZARIFIAN, 1999)

Como os setores da economia não são autônomos, pois estão interligados, o setor serviços é dependente da acumulação industrial. Portanto, *a ênfase é em considerar os serviços, assim como o crescimento dos serviços relacionados à produção e ao consumo, como complementares ao crescimento e à dinâmica do setor secundário, muito mais do que como uma solução para o desemprego.* (DELUIZ, 1993, p. 3)

No Brasil, podem-se assinalar dois momentos distintos do crescimento do setor serviços: o primeiro, nos anos 80, quando ocorre redução das atividades industriais e ampliação dos empregos em serviço, mais precisamente no setor público – administração, segurança pública e atividades sociais –; e, o segundo, na década de 90, com o aumento dos serviços pessoais – serviços de hotelaria, vigilância, reparação, limpeza, etc. –, caracterizados pelas menores remunerações médias. (SEGNINI, 1999). Aqui, enquadram-se os vigilantes que se organizam durante os anos 80.

Os vigilantes pertencem, desde o seu surgimento, a uma categoria do setor serviços, pois as empresas que foram criadas para fornecer vigias eram, em sua maioria, gerenciadas por militares aposentados, prestando serviços, principalmente, aos bancos e instituições públicas. Somente no decorrer das últimas duas décadas é que a categoria foi ampliando o seu espaço no mercado de trabalho.

Atualmente, existe grande quantidade de empresas que prestam esse tipo de serviço, pois há facilidade em se criar uma empresa de segurança, possibilitando rotatividade do setor não apenas em função dos trabalhadores que mudam de empresa por vontade própria, como também pelo fato da debilidade econômica-financeira dessas empresas, que deixam de existir, por motivos de falências, concorrência, falta de estrutura para cumprir as concorrências ganhas e outras. A desorganização responde em muitos casos ao fato de os vigilantes não recebem indenizações, e é comum a entrada de processos reclamatórios na Justiça do Trabalho para que possam receber os direitos trabalhistas. Em muitas empresas, o FGTS não é depositado e o trabalhador só toma

conhecimento disso na hora de sua aposentadoria, ou quando é demitido. Mesmo assim, as exigências de qualificação profissional são inúmeras.

As razões empresariais que levam o setor terciário a ofertar serviços mais modernos e a investir em tecnologia são as mesmas que levaram o setor industrial a se transformar, ou seja, melhoria na qualidade dos produtos ofertados, redução de custos para sua elaboração, necessidades de acompanhar a competição. Assim, as empresas exigem de seus trabalhadores: flexibilidade de organização, rapidez, maior quantidade e qualidade da informação e produtividade da força de trabalho. As empresas de segurança estão investindo mais em aparelhos eletrônicos, o que obriga os vigilantes a um constante aperfeiçoamento em cursos de capacitação.

A par da concorrência entre as empresas, observa-se que esse setor, assim como o de produção de bens, permite o surgimento de forte competição entre os trabalhadores, pois exige a aquisição de novos conhecimentos: a capacidade de conhecimento abstrato, lógica e planificação própria; potencialidade em solucionar problemas e operar criativamente; capacidade de comunicação e cooperação. Existe, atualmente, um redesenho do perfil da categoria, para o qual os vigilantes que estão ingressando na profissão têm de estar aptos.

2.4 Os vigilantes e o processo de terceirização

Com o aumento do setor serviços, entra no cenário das transformações a descentralização das empresas – o processo acelerado de terceirização, exigência do atual modo de produção. Por tornar a empresa mais flexível para atender às necessidades e às mudanças de seus clientes, *alguns especialistas europeus chamam a esse processo de especialização flexível . Ou seja, surgem empresas altamente especializadas na produção de algum item, mas com grande flexibilidade para atender mudanças de pedidos dos seus*

clientes (DIEESE, 1994, p. 315). A terceirização engloba, assim, todos os ramos produtivos, comércio, extrapolando para os serviços de apoio, tais como vigilância, alimentação, transporte, processamento de dados.

A terceirização ocorre quando uma determinada atividade deixa de ser desenvolvida pelos trabalhadores de uma empresa central e é transferida para outra empresa esses trabalhadores diversos são então chamados de “terceiros”. Esse processo reduz o número de trabalhadores “centrais”, dispersa os trabalhadores e enfraquece o seu poder de organização enquanto trabalhadores assalariados.

Esse processo é um dos componentes do modelo japonês, base para as transformações que estão ocorrendo no mundo do trabalho. Segundo DRUCK (1999, p.123), *terceirização é uma relação de complementaridade entre as grandes empresas e as micro, pequenas e médias empresas.*

No processo de internacionalização, e na tentativa de superar a crise econômica nacional, o capital hegemônico prefere administrar o contato com os fornecedores, visando baixar os custos e transferir os ônus dos encargos trabalhistas a outras empresas, pois as empresas terceirizadas são obrigadas a cumprir os pedidos das empresas centrais em prazos menores, recorrendo, em muitos casos, a horas-extras e trabalhos de final de semana. Tudo isso com custos mais baixos.

A terceirização é uma das práticas que responde à crise do fordismo em escala internacional. No Brasil, a terceirização também está associada ao contexto do esgotamento do modelo de desenvolvimento e a uma profunda crise financeira. Assim, é dentro dessa perspectiva que BORGES E DRUCK (1993, p.43) afirmam que ela deve ser observada não apenas como

mais uma “nova” forma de gestão do trabalho ou de modernização que acompanha a tendência mundial. Na realidade o recurso à terceirização periférica é expressão, antes de mais nada, de um momento de crise profunda, onde as condições econômicas e políticas vigentes no Brasil, sintetizadas na crise do Estado, têm sido enfrentadas por uma estratégia empresarial que busca, insistentemente, sair ilesa, utilizando-se de todo tipo de recurso para transferir as perdas para os trabalhadores – os seus “parceiros” preferenciais para sustentar os prejuízos decorrentes desta situação.

A externalização das atividades, ou terceirização, nos anos 90, no Brasil, assume várias formas: contratos de empresas fornecedoras de componentes, contratos de terceiros – empresas ou indivíduos – e contratos de empresas, quando o trabalhador realiza seu trabalho na empresa central, nesse caso, podem-se incluir os vigilantes. São as empresas terceirizadas, as responsáveis pela admissão ou demissão de empregados, o que tanto pode qualificar como desqualificar os trabalhadores.

A terceirização pode ser enfocada por meio de dois padrões estabelecidos pelo DIEESE (1993): o predatório e o reestruturante. O padrão predatório é caracterizado pela redução de custos via exploração, flexibiliza os direitos trabalhistas e, com isso, tenta neutralizar a ação dos sindicatos e as leis trabalhistas. Esse padrão é sinônimo de subproletarização do trabalho, presente nas formas de trabalho precário parcial, temporário, subcontratado, vinculado à economia informal e capaz de tornar os trabalhadores, totalmente descartáveis. A alta taxa de rotatividade na categoria – os trabalhadores, embora não abandonem a categoria, mudam várias vezes de empresas, o que é justificado, em diversas épocas do ano, pela contratação do trabalho sazonal, como por ocasião do Natal, quando há maior contratação de vigilantes pelas empresas. Passado o período de festas, são demitidos e procuram outra empresa, instalando a rotatividade da mão-de-obra.

O padrão reestruturante, a partir da introdução de novas tecnologias e formas organizacionais diferenciadas, reduz os custos, deixando os riscos para as empresas terceiras. Exige-se maior qualificação de seus trabalhadores e cria-se uma elite especializada. Isso, certamente, traz conseqüências aos trabalhadores, mais sujeitos às flutuações do mercado.

A terceirização sempre esteve presente na categoria dos vigilantes, mas, nas últimas duas décadas está se ampliando com a transformação no seu modo de organização e adoção de aparelhos eletrônicos. Esse tipo de terceirização é conhecida por “serviços de apoio”, ou “periféricos” e para compreendê-lo utiliza-se DRUCK (1999, p.155), quando analisa a

intensificação da divisão social do trabalho e a decorrente especialização propiciaram a utilização de serviços como limpeza, restaurante, jardinagem, transporte, vigilância, produzidos por empresas especializadas em cada uma destas atividades, que são subcontratadas pelas empresas do setor industrial, com a justificativa de que estas devem centralizar esforços na geração de seu produto principal. Esse tem sido o argumento fundamental dos defensores e conselheiros da terceirização, como é o caso das empresas de consultorias, que insistem na necessidade de a ‘empresa-mãe’ concentrar todo seu esforço na atividade-fim, transferindo todas as atividades-meios para terceiros.

No caso dos vigilantes, a categoria, no geral, trabalha para empresas terceiras, que prestam serviços aos mais diversos ramos de atividades. As empresas centrais que contratam as empresas de vigilância ficam livres dos ônus trabalhistas e das responsabilidades para com o trabalhador. Segundo um chefe de segurança de uma montadora situada no Paraná, os trabalhadores que fazem parte do quadro da empresa incorporam a sua política, “vestindo a camisa”, mas, ao mesmo tempo, o trabalho terceirizado permite que a empresa central não se preocupe com as custas trabalhistas ou com a reposição de um trabalhador que falte ao serviço. O posto de serviço sempre estará “coberto”, isso é, sempre haverá um vigilante protegendo o local.

As empresas de segurança têm preocupação com a qualificação de seus trabalhadores, mas não realizam cursos para o seu aperfeiçoamento, e, para as novas exigências do mercado, são contratados novos vigilantes. As qualificações dos trabalhadores são realizadas por interesses pessoais, em busca de cursos de informática, idiomas e outros.

A categoria de vigilante é evidenciada pela externalização de atividades, com o objetivo de garantir às empresas centrais, o descompromisso legal para com os trabalhadores e com a sua qualificação. Atualmente, a categoria passa por um processo de mudança em sua organização e gestão do trabalho, como evidenciado no capítulo 3, para atender às novas exigências de mercado. A introdução da microeletrônica, os sistemas de vídeos, alarmes por sensores, portas giratórias com controle apontam para uma grande

contradição vivida por esses trabalhadores, principalmente, as referentes à sua escolaridade, em descompasso para com a operação dessas novas tecnologias.

2.5. Organização sindical dos vigilantes

Um sindicato é constituído com a intenção de representar, organizar as reivindicações e garantir os direitos conquistados pelos trabalhadores em sua área de atuação ocupacional, na medida em que agem como um grupo que congrega interesses semelhantes e surgem, *evidentemente, condições muito específicas para a vida de um grupo que se desenvolve dentro de outro grupo maior, com a idéia de que inclui todos os elementos em suas pretensões – de um grupo que realiza dessa maneira a sua verdadeira função* (SIMMEL 1983, p. 98). Essas condições só ocorrem a partir de situações históricas, sociais e concretas

onde as formas de ação e organização coletivas são colocadas em práticas, e aqui estamos pensando no caso particular das greves, dos movimentos dos sindicatos [...]. Observando essas dimensões da ação coletiva e sindical, ainda que sejam movimentos de interesses particulares e de caráter defensivo, exigem para a sua compreensão abordagens voltadas para os problemas estruturais das sociedades contemporâneas, além dos métodos fundados nos sujeitos individuais de decisão racional (NOGUEIRA, 1996, p. 20)

O controle sindical por parte do Estado surgiu no Brasil na década de 30, período marcado por três decretos-lei e pela criação do Ministério do Trabalho – que concedia cartas sindicais e fiscalizava a ação sindical –, que deram início à estrutura sindical oficial. Destaca-se, na legislação sindical, o Decreto-Lei n.º 19.770, de março de 1931, conhecido como *Lei de Sindicalização*, que regulamentava a atuação tanto de empregadores como de empregados. Ela era uma maneira não explícita que o Estado encontrou para controlar e desmobilizar o movimento sindical.

Se, por um lado, o governo estabelecia leis fundamentais para a proteção dos trabalhadores – 8 horas de trabalho diários, proteção ao trabalho da mulher, descanso semanal e férias, por outro, determinava o controle estatal sobre as associações profissionais. O controle do cumprimento desta lei só poderia ser feito pelo sindicato reconhecido pelo Estado. Uma das correntes de análise sobre sindicalismo, da qual RODRIGUES (1990) compartilha, afirma que o modelo de sindicato que surgiu no Brasil é uma adaptação do modelo fascista italiano, a *Carta del Lavoro*, com uma concepção autoritária e corporativa e com monopólio de representação.

Outros autores, dentre os quais COSTA (1996), argumentam que o corporativismo estava presente no sindicalismo brasileiro muito antes de entrar para a legislação. E afirmam que nem todos que apoiavam o corporativismo eram adeptos do fascismo, pois se tratava *da elaboração de uma lei que garantia a existência de componentes básicos do sistema de representação profissional do tipo corporativo: a unicidade sindical e o controle do Estado sobre os sindicatos, tornando-se órgãos de colaboração com o poder público. Porém, esses relatores dessa lei de 1931 não eram fascistas* (COSTA, 1996, p.82).

Segundo ANTUNES (1990, p. 81), o corporativismo brasileiro não se assemelharia a nenhuma tendência de corporativismo, nem mesmo à italiana, porque ao incorporar alguns itens à sua estrutura sindical,

nos primeiros anos de sua constituição, não conseguiu implementar-se dentro dos moldes do sindicalismo corporativista [...] por exemplo, ao estruturar-se de forma verticalista, hierarquizada e burocratizada, ao subordinar os sindicatos ao Estado, ao propugnar uma política de ‘paz social’, de colaboracionismo entre as classes, e ao criar as comissões mistas entre o capital e o trabalho para a resolução dos conflitos trabalhistas.

Entre o surgimento das leis trabalhistas e a criação da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho –, houve curto espaço de tempo, um período de autonomia e pluralidade sindical, entre a Constituição de 1934 e a Constituição de 1937, que restabelece o controle pelo Estado.

A criação da CLT ocorreu em 1943 e constituiu uma sistematização das leis referentes à organização sindical dos anos 30, abrangendo a previdência privada, a proteção dos trabalhadores e a Justiça do Trabalho. Permaneceu inalterada por muitos anos, sobrevivendo as mais diversas mudanças no quadro político, as várias Constituições, a pluralidade partidária, o bipartidarismo dos regimes militares pós 64, e as transformações sociais, econômicas e culturais.

A regulamentação da estrutura sindical também foi determinada pela CLT, que dentre outras, garante ao sindicato a receita financeira, que desconta o imposto sindical compulsoriamente dos trabalhadores que pertencem à sua base territorial. Isso, por um lado, garante a existência do sindicato e, por outro, inibe a filiação ao sindicato. Como afirma CARDOSO (1999, p. 10), *cada um deveria disputar livremente no mercado com outras organizações, a lealdade de seus membros, que voluntariamente a sustentariam.*

O imposto sindical é um dos mecanismos utilizados pelo Estado para controlar os organismos de representação profissional, na mesma medida que garante a sustentação financeira da estrutura corporativista. O Estado, anterior à Constituição de 1988, controlava os recursos financeiros, tendo o poder para determinar como seriam distribuídos e de que forma deveriam ser aplicados pelas organizações sindicais. Essa contribuição era obrigatória, atingindo todos os trabalhadores, o que significava que

na medida em que a legislação obrigava o indivíduo a pagar o imposto sindical, estava coibindo, legalmente, o trabalhador de recusar-se a colaborar financeiramente para um organismo de que ele, por vezes, poderia não querer participar pelo simples fato de não ter interesse ou por discordar da orientação da entidade [...] Além do mais fora o aspecto de contrariar o princípio da liberdade sindical, vale lembrar que grande parte desses recursos financeiros, oriundos do imposto sindical, destinava-se, por determinação da lei, a atividade assistenciais dos sindicatos. Entretanto, só poderia servir-se desta assistência do trabalhador que fosse sindicalizado, e para isso era obrigado a pagar uma mensalidade adicional. Desta forma, todos contribuíam para o sindicato, porém só os filiados tinham o direito de usufruir do resultado destas contribuições (COSTA, 1996, p. 180)

Nesse contexto, a estrutura sindical era garantida sob o controle do Estado, mas isso não significava que havia participação dos trabalhadores, o que tornava os sindicatos fracos em participação, permitindo inclusive a criação de sindicatos “fantasmas”, que só visavam aos recursos financeiros, e muito incentivados no período da ditadura militar.

Nos períodos autoritários do Estado Novo e nos governos militares pós 64, a tutela estatal tomou dimensões exorbitantes sobre a vida sindical. Mas isso não impediu que em 1978, durante a crise da ditadura, um movimento conhecido por Novo Sindicalismo germinasse dentro de uma estrutura corporativista. Esse novo grupo fazia críticas às práticas burocráticas dos dirigentes sindicais que “rezavam pela cartilha” do sindicalismo oficial, contra a política salarial da ditadura, e procurava mobilizar suas bases para a ação grevistas. Como afirma ALMEIDA (1996, p. 153) o sindicalismo oficial não

se restringia à sua falta de liberdade e autonomia. Investia, ademais, contra os dispositivos que os impediam de bem representar as suas bases: a contribuição sindical compulsória que favorecia a burocratização, o conservadorismo dos dirigentes e seu desinteresse pela sindicalização maciça e ausência de organização nos locais de trabalho que aumentava a brecha entre os representantes e representados. No lugar de um sindicalismo burocrático e minoritário, os renovadores desejavam construir uma organização democrática e de massa.

Apesar de todas as críticas realizadas à estrutura sindical tutelada pelo Estado e das propostas de romper com o sindicalismo corporativo, desatrelado do Estado, o fim da base territorial e o monopólio de representação, a estrutura sindical não sofreu grandes mudanças, pois não abandonou a estrutura oficial e, mais ainda, utilizou-se dela para a reconstrução do movimento sindical.

O Brasil, nos anos 80, foi palco de uma efervescência política, determinada pelo fim da ditadura militar e, conseqüentemente, pelo processo de abertura política, permitindo a reabertura e a criação de uma série de novos sindicatos, a expansão do sindicalismo dos assalariados médios e do setor serviços – dentre eles, a fundação, nos anos 80, dos Sindicatos dos Vigilantes no Paraná –, o avanço do sindicalismo rural e o nascimento de

centrais sindicais. Esses anos foram marcados, principalmente, pela ação sindical em torno da ampliação das negociações coletivas de trabalho, da taxa de sindicalização e da quantidade de greves e de grevistas, fortemente influenciados pela conjuntura nacional da época, a qual partindo de um conjunto de estratégias sindicais,

onde inclui a politização do cotidiano de vida e de trabalho e a organização dos trabalhadores nas empresas no confronto direto e na interlocução política com os representantes patronais e/ou governamentais para a conquista de reivindicações econômicas e sociais, busca estabelecer as regras mínimas de controle e fiscalização dos acordos assinados com o objetivo de viabilizar a sua aplicação nas empresas (BLASS, 1999, p. 34)

Essa citação caracteriza bem a proposta dos sindicalistas daquela época que, embora dentro de uma estrutura oficial, tentam conquistar espaço para as lutas de suas categorias. Porém, muitas vezes, não conseguem alterar o quadro sindical existente, reproduzindo o anterior, mesmo

com a tendência de rompimento com o modelo sindical corporativo, não conseguem romper com o sindicalismo oficial, dando uma continuidade com as práticas sindicais do passado. O fato do sistema ser legalmente regulamentado e tutelado pelo Estado, bem como a ilusão de representação que parece existir em cada categoria profissional, que se imagina representada no Estado por meio do seu sindicato oficial (BOITO JR, 1994, p. 15).

Com o crescimento das necessidades e reivindicações da categoria, com a constatação de seu poder de organização, os vigilantes articularam-se para a criação de seu sindicato. A partir de então, iniciaram os encaminhamentos para a fundação de sindicatos em todo o Estado do Paraná. São, atualmente, sete sindicatos que representam os vigilantes, enquanto empregados em empresas de segurança, com sedes nas cidades de Curitiba, Ponta Grossa, Londrina, Maringá, Umuarama, Cascavel e Pato Branco.

Os novos sindicatos, fundados em meados dos anos 80, dentre os quais o Sindicato do Vigilantes¹², foram marcados pelo atrelamento ao Estado – fortemente influenciado pela conjuntura fordista –, que tinha e tem o papel normatizador a serviço do capital. Os sindicatos estavam submetidos à instabilidade da política nacional e às mudanças nos encaminhamento em relação às questões do trabalhador, tais como o fim da política salarial e maior fragilidade nas negociações.

Não houve um rompimento com o sindicalismo oficial, dando-se continuidade às práticas sindicais do passado e, em muitos casos, houve retrocesso. Os sindicatos, ainda tendem a assumir a lógica do capital. Atualmente, a estrutura corporativista estatal ainda continua se reproduzindo, o que significa que conserva o monopólio da representação trabalhista, determinada pela legislação desde 1943, com mínimas e ambíguas alterações na Constituição de 1988.

Com a elaboração da nova Constituição de 1988, havia a possibilidade de realizar alterações no que se relaciona à estrutura sindical, mas na verdade, consagrou-se a reforma liberalizante da estrutura sindical corporativa de Estado, como é possível constatar em seu texto final, que possui uma série de ambigüidades. Em determinados parágrafos, aceitam-se certas transformações e, logo a seguir, essas são desfeitas, restringindo-se a sua realização. Pode-se citar, como exemplo, a unicidade sindical que, segundo RODRIGUES (1990), é o ponto central da liberdade sindical, na medida em que as lideranças sindicais

rejeitam a liberdade de organização sindical, por temor de que ela conduza à pluralidade, sempre necessitarão da tutela e do intervencionismo do Estado, porque é justamente a vontade do Estado que garante a unicidade e o monopólio da representação. Conseqüentemente, nossa hipótese é de que, na ausência de uma liberdade organização e da pluralidade que daí pode advir, dificilmente a autonomia será mantida por muito tempo. Na verdade, nada indica que a grande maioria dos dirigentes sindicais seja contra a pluralidade sindical por receio de um eventual (e discutível) enfraquecimento da capacidade de pressão dos trabalhadores, mas sim porque só poderão gozar do monopólio da representação e da proteção estatal por meio da instituição do sindicato único. (RODRIGUES, 1990, p. 71 –72).

¹² Inclui os sete sindicatos do Estado do Paraná.

Por outro lado, a Constituição referendou o que a prática social já havia feito: a autonomia diante do Estado, a sindicalização dos servidores públicos, as contribuições compulsórias votadas por assembleias, a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas. Limitou a intervenção do Estado nos assuntos internos do sindicato e aumentou a importância dos sindicatos oficiais como um instrumento de pressão dos trabalhadores.

Os efeitos das transformações no mundo do trabalho, com reflexos no setor serviços, começaram a ser sentidos no Brasil na década de 80, período em que se iniciou a entrada das inovações tecnológicas e organizacionais, atingindo todo o processo produtivo, tanto industrial como de serviços. Juntamente essas transformações sofridas pelo capital, houve uma mudança política, isso é, um esforço de redemocratização do país. Esses anos foram marcados pela criação de sindicatos e inúmeras mobilizações de trabalhadores, inclusive daqueles que não possuíam tradição de organização e luta.

O dinamismo dos sindicatos encontra-se entre as antigas formas de atuação e as novas exigências do mercado. Como afirma ARRIGHI (1997, p. 28), *para se tornar efetivo no século XXI, o movimento operário mundial terá de desenvolver estratégias e estruturas tão diferentes das do século XX quanto estas diferiram das do século XIX. O capitalismo mundial evolui continuamente da mesma forma que as condições sob as quais a classe trabalhadora do mundo faz a sua própria história.*

A organização sindical enfrenta mutações não somente em consequência de sua estrutura interna ultrapassada, mas também em decorrência de todo o processo de transformação assumido pelo capitalismo, que interferem diretamente nas relações trabalho/capital, pois

a crise atingiu também diretamente a subjetividade do trabalho, sua consciência de classe, afetando seus organismos de representação, dos quais os sindicatos [...] foram forçados a assumir uma ação cada vez mais defensiva, cada vez mais atada à imediatidade, à contingência, regredindo sua já limitada ação de defesa de classe no universo do capital.[...] visando a preservar a jornada de trabalho regulamentada, os demais direitos sociais já conquistados e, quanto mais a “revolução técnica” do capital avançava, lutavam para manter o mais elementar e defensivo dos direitos da classe trabalhadora, sem os quais sua sobrevivência está ameaçada: o direito ao trabalho, ao emprego. (ANTUNES, 1997a, p. 148)

As novas tecnologias e formas de gestões têm sido utilizadas como armas contra a classe trabalhadora, pois desintegram a força de trabalho, dispersam os trabalhadores e enfraquecem as identidades sociais. No Brasil, acrescentem-se a isso as alterações no quadro político, com o avanço do neoliberalismo e o agravamento da crise econômica e social vivida na década de 90. O que, segundo RODRIGUES (1999,p. 79) colocou em xeque a atuação sindical, atingindo *de modo indiscriminado a organização coletiva dos trabalhadores e mudando significativamente a correlação de forças entre capital e trabalho. As mudanças no perfil do mercado de trabalho, o aumento do desemprego e a desregulamentação das relações de trabalho são fatores que têm levado à diminuição da eficácia da ação sindical.*

Atualmente, o sindicalismo, com sua estrutura oficial, se vê obrigado a encontrar novas formas de representação sindical em resposta a essas transformações do capital, que está passando de um modelo rígido de acumulação para outro flexível. É o que BIRH (1998) chama de “compromisso fordista” de acumulação do capital, aliando a produtividade com a garantia das necessidades mínimas dos trabalhadores. Dentre os problemas encontrados, podem-se destacar: a redução dos postos de serviços, o desemprego, o processo acelerado de terceirização que diminui a concentração dos trabalhadores nas empresas e aumenta a exigência de suas qualificações.

A desregulamentação e a flexibilização dos contratos salariais estão servindo à reconstituição de um imenso exército industrial de reserva: *Cada passo adiante na introdução da automação contemporânea, baseada nos microcomputadores, tem sido acompanhado pela destruição das formas anteriores de relações contratuais, bem como dos meios criados pelos trabalhadores sobre a base de técnicas estabilizadas de produção, para resistir à exploração no local de trabalho.* (CHESNAIS, 1997, p.15)

A terceirização, na tentativa de ampliar o controle da produção e do trabalho, é uma das grandes armadilhas para o movimento sindical, pelo menos na sua estrutura atual, pois significa o combate às organizações e conquistas sindicais. Dentre as principais conseqüências, está a migração de bases de uma categoria para outra: *As mudanças na composição da força de trabalho, que tendeu a migrar dos setores industriais, de maior densidade sindical, para os setores de serviços, cuja a mobilidade sindical é, historicamente, mais difícil.* (ALVES, 1998, p. 124)

Em conseqüência dessa situação, os sindicatos estão aturdidos e exercendo uma prática extremamente defensiva que, em geral, aceita a lógica do capital e do mercado, aderindo ao sindicalismo acrítico de “participação e de negociação”. (ANTUNES, 1997b, p. 72)

Frente às novas formas de gestão da produção, a introdução de tecnologias de última geração, a terceirização e a precarização do trabalho, o sindicalismo defronta-se com problemas que estão colocados mundialmente. Segundo Ruas, *a tendência brasileira seria um tipo de adaptação à reestruturação em que predominaria a ‘realidade do mercado’, com os trabalhadores assumindo o ônus maior da crise. O único obstáculo à flexibilização total do mercado de trabalho seriam as normas que regulam as relações salariais (as normas de contratação e demissão e as legislações a cerca da representatividade dos sindicatos, do direito de greve e das negociações coletivas.* (RUAS apud RAMALHO, 1997, p. 88)

Os sindicatos, portanto, enfrentam alguns problemas, dentre os quais se podem destacar dois para a sua manutenção e representação. O primeiro é em relação à reestruturação produtiva, que está redesenhando o perfil da categoria, em conseqüência das inovações tanto tecnológicas como organizacionais, que reduzem os postos de serviços, dispersam os trabalhadores, tornam o mercado incapaz de absorver todo o excedente de trabalhadores – gerando desempregados e subempregados, que a lei não permite que sejam representados por sindicatos.

O segundo, problema diz respeito ao fato de ser um sindicato oficial, atrelado ao Estado e aos encaminhamentos tomados: o fim da política salarial, maior fragilidade nas negociações coletivas e contribuições compulsórias. A representatividade dos sindicatos está ameaçada, em função de não conseguir garantir os direitos de seus trabalhadores pela forma como está estruturada.

CAPÍTULO 3

O perfil da categoria vigilantes no Paraná

As mudanças que alteram a forma de organização do trabalho – transformações organizacionais e tecnológicas – afetam cada vez mais o setor serviços, submetendo-o à racionalidade do capital, que potencializa a produtividade, tornando o processo de trabalho mais flexível, com novos setores de produção e novas formas de fornecimento de serviços. A categoria dos vigilantes representa claramente essa situação, ao demonstrar que há uma subordinação do setor ao mundo produtivo e, por decorrência, um assalariamento dos trabalhadores que o integram. (ANTUNES, 1999, p. 111)

O setor serviços representa as transformações que estão ocorrendo nos setores produtivos da economia; quanto mais se investe no setor produtivo, mais o setor terciário acompanha esse desenvolvimento. Os trabalhos que antes eram realizados por profissionais autônomos, hoje, em sua grande maioria, são feitos por profissionais assalariados.

Muitos dos trabalhadores em empresas de segurança são colocados à margem do processo produtivo. Nos anos 70, ao serem expulsos do campo pela política agrária, e não possuindo a qualificação necessária para ingressar no setor industrial, foram incorporados ao setor terciário. Nos anos 90, passa a ocorrer um novo processo de exclusão, à medida que aqueles trabalhadores que não estão preparados para as mutações no setor produtivo e, tampouco, para uma maior flexibilização do trabalho, buscam alternativas de emprego no setor serviços, desconhecendo que o processo de transformação também chegou a esse setor. Constata-se, então, que o setor serviços é aquele que mais tem se transformado e que essa transformação está imprimindo a dinâmica da atual fase do capitalismo. Isso tem levado alguns

estudiosos a afirmar que se está vivenciando a uma fase pós-industrial, mas, não consideram que o aumento dos serviços, assim como a introdução de tecnologias são uma forma de manutenção da produção, a qual não sobreviveria sem essa transformação.

Referindo-se a essa mudança, ANTUNES (1999, p.112) afirma que o mundo do trabalho capitalista moderno hostiliza diretamente esses trabalhadores, em geral herdeiros de uma “cultura fordista”, de uma especialização que, por sua unilateralidade, contrasta com o operário polivalente e multifuncional (muitas vezes no sentido ideológico do termo) requerido pela era toyotista. O capitalismo atual obriga, cada vez mais, os trabalhadores a se qualificar e a diversificar suas atividades, ampliando o conhecimento sobre as atividades que realizam. Os “despreparados” são colocados à margem do mundo do trabalho e passam a assumir, cada vez mais, o trabalho informal, ou se tornam desempregados estruturais.

Atualmente, entre os trabalhadores em empresas de segurança, o fato de possuir somente a qualificação para a vigilância não é garantia de ingresso no mercado de trabalho, pois existe um padrão de vigilante no qual idade, aparência física, grau de escolaridade são requisitos que interferem na contratação desse profissional, excluindo a maioria dos que não se enquadram nesse perfil. Esse fato é agravado pelo excedente de mão-de-obra disponível no mercado.

O conceito adotado nesta dissertação para mercado de trabalho é de sua composição se dar por arranjos institucionais que comandam o destino e preço do trabalho, no sistema capitalista. Esta concepção aborda vários aspectos da transação de trabalho, o mais significativo deles é o salário. Atualmente o mercado de trabalho tem sido condicionado pelo Estado e empresas que regem o processo de oferta e procura de determinada ocupação profissional, valorizando algumas em detrimento de outras.

3.1 A categoria dos vigilantes e as influências das transformações no mundo do trabalho

O ramo de segurança privada, segundo o PNAD¹³, cresceu 112% no Brasil, no período de 1985 a 1995, saltando de 199.137 para 422.057 vigilantes. Esse índice é muito superior ao do conjunto do setor serviços (43%), reproduzindo o que já vem ocorrendo em outros países desde a década de 70. O crescimento da categoria teria ocorrido pela necessidade de preservação da propriedade privada, pois,

armas, uniformes e insígnias de autoridade e utilizando sofisticados mecanismos de monitoramento eletrônico e complexos aparatos de vigilância industrial, comercial e residencial, a 'indústria da segurança' colocaria a serviço de interesses privados uma capacidade de investigar, fiscalizar, revistar, autorizar, proibir, obstruir, excluir sem precedentes nas sociedades democráticas desde o século XIX. (MUSUMECI, 1998, p. 1)

A categoria dos vigilantes, segundo dados de 1995 fornecidos pelo Ministério da Justiça, contava com 600 mil trabalhadores no território nacional.

Em alguns estados, os postos de trabalho nessa atividade aumentaram mais de 200%: Ceará (445%), Sergipe (643%), Espírito Santo (369%) e Alagoas (276%); nos demais, verificaram-se acréscimos nunca inferiores a 20%, com exceção do Paraná, único estado a registrar um decréscimo (-2%) dos postos de vigilância durante o período considerado. (MUSUMECI, 1998, p. 22)

Assim, estima-se que atualmente existam 10.500 vigilantes atuando no Estado. Desses, aproximadamente 5.500 estão na cidade de Curitiba; 1700 em Londrina; 1000 em Cascavel; 900 em Maringá; 300 em Pato Branco; 150 em Umuarama; 700 em Ponta Grossa. Esses dados confirmam a condição atípica do mercado de trabalho dos vigilantes paranaenses, ao não registrar crescimento da categoria nos últimos quinze anos.

¹³ PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, maio/98.

O decréscimo atípico do número de postos de serviços de vigilância pode ser justificado por, no mínimo, três hipóteses detectadas durante a realização do trabalho: a primeira, estaria relacionada à atual fase do capitalismo; sendo um segmento do setor serviços, é diretamente submetido ao avanço da terceirização e da introdução de novas tecnologias, que geram crescente substituição dos vigilantes pela vigilância eletrônica.

A segunda, é a substituição dos vigilantes por cães. Segundo João Soares – presidente da Fetravispp e dos Sindicatos de Vigilantes de Curitiba –, os cachorros *não têm folgas, não faltam ao serviço, não usam vale-transporte nem tiquete refeição, não é necessário depositar FGTS, nem pagar o INSS, não tem hora-extras, trabalha 24 horas, não entra com reclamatória trabalhista.* (FETRAVISPP, 2000, p.4)

A terceira hipótese para esse decréscimo é o que vem sendo denunciado pelos sindicatos de Vigilância do Estado do Paraná – o trabalho clandestino de Policiais Militares que estariam operando também na função de vigilantes, *transferindo os trabalhadores da segurança pública para a iniciativa privada [...], além de desviar a função do policial deixa de gerar emprego e encargos sociais.* (JS)¹⁴

Portanto, a categoria dos vigilantes enfrenta transformação em seu perfil, possivelmente, devido a duas necessidades prementes: 1) adaptar-se às novas exigências do mercado de trabalho; 2) subsistir à redução no seu quadro operacional, sujeito à substituição dos homens pelas máquinas.

3.2 Postos de vigilância

A terceirização é um dos suportes da reestruturação do setor serviços e isso pode ser constatado por meio das empresas de segurança que atualmente diversificam, de forma

¹⁴ Entrevista: com o vigilante JS, em 28 de abril de 2000.

crescente, os locais onde realizam suas atividades laborais. Das empresas e indústrias urbanas, a vigilância chegou ao campo, na última década.

Os vigilantes, separados da atividade-fim, não estabelecem identificação com o seu local de trabalho, pois a qualquer momento podem ser transferidos para outras empresas centrais. Essa flexibilidade, conseguida pela terceirização e por novas tecnologias, acarreta profundas mudanças nas relações de trabalho e entre os trabalhadores, que perdem a noção do seu papel dentro do processo produtivo. E mais, altera a própria organização coletiva dos trabalhadores, os quais não conseguem manter vínculos sociais e culturais mais aprofundados, dificultando a criação de uma identidade de grupo. Isso se deve ao distanciamento e à separação espacial entre eles.

TABELA 3.1 CATEGORIA DOS VIGILANTES EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, SEGUNDO POSTOS DE SERVIÇO, 1999

POSTOS DE SERVIÇO	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Indústria	17	8,5	—	—	17	4,5
Banco	31	15,4	128	73,1	159	42,3
Órgãos Públicos	60	29,9	32	18,3	92	24,5
Montadoras	24	11,9	2	1,1	26	6,9
Empresas	64	31,8	13	7,5	77	20,5
Residências	5	2,5	—	—	5	1,3
Total	201	100	175	100	376	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZYŃIAK. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

A tabela 3.1 permite que se visualize onde há maior concentração de vigilantes, ou melhor, em que ramo de atividade os postos de serviço de vigilância ocorreram com maior frequência. Os dados da tabela também permitem que se estabeleçam as características por setor da economia mais representativas em cada região do Estado. Há uma diferenciação entre os locais de trabalho no interior e os de Curitiba. Os trabalhadores em segurança no Interior estão concentrados em postos de serviços nas agências bancárias (73,1%). Uma das explicações encontradas é que os estabelecimentos bancários são alvo de grande

número de assaltos que ocorrem no interior do Estado, em cidades menores, onde são mais fáceis o acesso e a fuga.

Neste estudo, a amostragem realizada no Interior, não possibilitou a obtenção de ocorrência de posto de serviço no setor industrial. As indústrias que existem no interior contratam, segundo depoimento de JS¹⁵, trabalhadores que não estão ligados a empresas de segurança, os chamados vigilantes orgânicos que, em muitos casos, não têm o curso de formação de vigilante, não possuem a carteira nacional da profissão controlada pela Polícia Federal, que faz uma checagem dos antecedentes criminais dos vigilantes.

Embora na última década o governo venha atraindo, com incentivos, várias indústrias ao Estado, visando incrementar o seu parque industrial, elas se concentram na Região Metropolitana de Curitiba, como é o caso das montadoras de automóveis. Para efeito de análise, destacou-se do item “indústria”, da tabela 3.1, o item “montadora”. Essa separação foi estratégica para a apreensão de um fato novo, qual seja, as montadoras compõem um ramo do setor industrial, recentemente instalado no Estado, e têm como especificidade a contratação de trabalhadores no próprio país de origem.

Em Curitiba, os maiores índices referentes aos postos de serviços encontram-se em empresas que englobam, principalmente, hospitais, escolas, lojas comerciais, clubes, escritórios (31,8%). Os dados apresentam 45,8% dos vigilantes trabalhando em Curitiba, no setor serviços e órgãos públicos (29,9%), pelo fato de Curitiba abrigar a sede do governo estadual. As empresas, agrupando bancos e órgãos públicos, que em muitos casos também estão relacionadas com a prestação de serviços, empregam 68,1% dos trabalhadores.

O setor serviços está crescendo como um todo em escala internacional e no Brasil. A partir dos anos 50, a sua participação no emprego total (assalariado e não

¹⁵ Entrevista: com o vigilante JS, em 28 de abril de 2000.

assalariado) passou de 24%, em 1950 a 57%, em 1996 (GRADEY 1999, p.2). O Paraná mostra indícios dessa transformação, conforme os dados apresentados acima.

3.3 Mulheres vigilantes

Nas últimas décadas, as mulheres têm conquistado espaço social relevante, tanto no cenário político como no mundo do trabalho. As causas dessa participação vão das conquistas dos movimentos feministas às alterações no âmbito do trabalho. Nesta pesquisa, não se discute a questão do trabalho feminino e suas análises quanto à natureza e produtividade, mas aborda-se apenas o trabalho assalariado.

A participação feminina no mercado de trabalho vem aumentando, principalmente a partir dos anos 90. De maneira global, cresceu 8,9% entre 1989 e 1996, enquanto há relativa diminuição da participação masculina, 3,6% no mercado de trabalho (DIEESE, 1997, p. 11). Esses dados continuaram praticamente inalterados em 1999, ano que apresentou o maior índice de desemprego da década. Segundo pesquisa realizada pela Fundação Seade/Dieese, a maior concentração do trabalho feminino está no setor serviços (49,7%), com maior índice de escolarização. Isso pode ser explicado pelo fato contraditório de as mulheres estudarem mais e ganharem menos (CUCOLO, 2000, p. 12). No caso das mulheres vigilantes, elas recebem o piso salarial, assim como a maioria dos homens.

Provavelmente, o aumento da participação feminina se deve às novas configurações implantadas no mundo do trabalho, que alteram o perfil ocupacional, pois não apenas introduzem novas formas de trabalho, mas dão lugar à uma nova

divisão social: a velhas e novas tarefas, adequando-as às aptidões e características femininas.

Na segurança privada também encontram-se características dessas mudanças. Embora de maneira incipiente, as mulheres começam a conquistar esse espaço, que até recentemente, era reduto masculino. Muito embora os trabalhadores em empresas de segurança continuem sendo predominantemente do sexo masculino (95,3%), a participação feminina (4,7%) começa a despontar na categoria, como se observa na tabela 3.2, a seguir.

TABELA 3.2 CATEGORIA DOS VIGILANTE EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, SEGUNDO GÊNERO, 1999

GÊNERO	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	196	94,2	171	96,6	18	95,3
Feminino	12	5,8	6	3,4	367	4,7
Total	208	100	177	100	385	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZY尼亚K. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

A profissão de vigilante, aparentemente, exige de seus candidatos força física e os coloca em constante risco de vida. Isso poderia ser um dos motivos que afastam as mulheres dessa atividade, pelo menos na opinião dos entrevistados. Contudo, essa afirmativa pode estar mais ligada ao preconceito em relação à mulher e à sua emotividade, que constitui causa real, ao se pensar que força física e coragem são atributos culturais e não de gênero.

Com a introdução da microeletrônica no ramo de vigilância, a participação das mulheres vem crescendo, pois atividades que há pouco tempo exigiam força e agilidade estão sendo substituídas por concentração e percepção.

3.4 Força, beleza e instrução

A Lei federal n.º 7.102, de 1983, determina que, para exercer a profissão de vigilante, o trabalhador deve ter acima de 21 anos de idade. Essa exigência é estabelecida pela Divisão de Segurança Privada – Ministério da Justiça, por meio do Decreto n.º 1.592 de 28 de outubro de 1995.

Conforme os dados da tabela 3.3, a faixa etária mais significativa dos vigilantes pesquisados concentra-se entre 30 a 39 anos (39,0%), em todo o Estado, não havendo distinção entre Curitiba e Interior. Em segundo lugar, encontram-se as idades entre 40 a 49 anos (22,3%) e entre 25 a 29 anos (21,8%), no Estado. Ao se desdobrar essa informação, percebe-se que no Interior há maior concentração de vigilantes com mais de 40 anos (42,9%) e em Curitiba encontram-se apenas 16,3%. Enquanto os vigilantes do Interior “envelhecem”, os da capital tornam-se mais jovens, com idade inferior a 30 anos e um percentual de 42,2% e, no Interior 19,8%, estão nessa mesma faixa etária.

TABELA 3.3 CATEGORIA DOS VIGILANTE EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, SEGUNDO FAIXA ETÁRIA, 1999

FAIXA ETÁRIA	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
21 a 24 anos	29	13,9	10	5,7	39	10,1
25 a 29 anos	59	28,4	25	14,1	84	21,8
30 a 39 anos	84	40,4	66	37,3	150	39,0
40 a 49 anos	29	13,9	57	32,2	86	22,3
50 a 59 anos	5	2,4	19	10,7	24	6,2
60 a 64 anos	2	1,0	—	—	2	0,6
Total	208	100	177	100	385	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZY尼亚K. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

A categoria em Curitiba está ficando cada vez mais jovem, o que pode significar dificuldades aos profissionais que já completaram 40 anos de idade para manter os seus empregos ou, mesmo, que estão sendo excluídos do processo de trabalho. Quando

demitidos, dificilmente os trabalhadores conseguem retornar ao trabalho, ou entrar para um novo emprego no ramo da vigilância. Dessa forma, provavelmente, amplia-se o contingente de trabalho informal, além de aumentar os bolsões do exército industrial de reserva (ANTUNES, 1999, p. 112). Os vigilantes excluídos do trabalho formal em empresas de segurança tendem a procurar outras atividades que não exijam as qualificações do trabalho na vigilância.

Essa exclusão do vigilante curitibano com mais de 40 anos torna-se ainda maior quando associada à baixa escolaridade e à aparência física não compatível com as exigências das empresas. Essas são tentativas de modernização e melhoria da imagem das empresas de segurança, mediante a substituição de pessoas com mais idade por jovens com maior escolaridade e com aspecto físico predeterminado, criando-se um novo padrão de vigilante para atender à demanda dessa ocupação profissional. O relato a seguir permite a comprovação dessa realidade:

quando é para contratar o trabalhador ela [a empresa] exige que tem idade, que seja bonito, que não seja preto, não pode... né. Tem empresa que só quer artista, certo. (...) na hora de contratar o trabalhador eles exige que tenha 2º grau completo, ele não pode ser maior de 40 anos de idade, não pode ser barrigudo, é o caso da Pires, tem que ser pessoa magra. (...) Passou de 40 anos nesse país é considerado velho e aí o mercado exige aquele trabalhador de 22, 23 até 25 anos. (GT)¹⁶

Os meios de comunicação também veiculam essas necessidades de um alto índice de escolaridade e aparência física dentro dos padrões comentados pelo entrevistado, conforme destacam os seguintes exemplos: Revista *Manchete* de 15/9/1990 e *Veja* de 22/2/1997, oferecendo profissionais, com maior escolaridade e com “boa aparência”, o que muitas vezes significa ser “branco”, escamoteando um preconceito racista. O jornal *O Globo* (29/12/91), ao referir-se à boa aparência, enumera astros cinematográficos que devem servir de modelo para o vigilante: *a agilidade do belga Claude Van Damme, a*

¹⁶ Entrevista: com o vigilante GT, em 19 de janeiro de 1999.

frieza de Charles Bronson e Clint Eastwood e a habilidade de Sylvester Stallone como pugilista.

O capitalismo, na atual fase, faz emergir valores e referenciais dominantes da *individualidade personalizada* que explica a cultura de narciso, quando os cuidados atentos e possessivos se confundem com o corpo pelas práticas esportivas exaustivas, com a aparência corporal e com vestuário (BIRH, 1998). O desinvestimento nas relações coletivas – sociais e políticas – leva o indivíduo a um vazio; quando é tomado por uma angústia em relação ao cotidiano, há um afastamento do social. Quando a aparência é mais valorizada do que a própria realidade, dá-se fetichismo das próprias relações humanas, pois as transforma em coisas.

TABELA 3.4 CATEGORIA DOS VIGILANTES POR FAIXA ETÁRIA, SEGUNDO ESCOLARIDADE, 1999

ESCOLARIDADE	FAIXA ETÁRIA												Total	
	21 a 24 anos		25 a 29 anos		30 a 39 anos		40 a 49 anos		50 a 59 anos		60 a 64 anos			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Fundamental Incompleto	4	1,0	16	4,2	42	10,9	29	7,5	13	3,4	1	0,3	105	27,3
Fundamental Completo	12	3,1	18	4,7	49	12,7	43	11,2	4	1,0	1	0,3	127	33,0
Médio Incompleto	2	0,5	20	5,2	25	6,5	6	1,6	2	0,5	–	–	55	14,3
Médio Completo	20	5,2	27	7,0	31	8,1	7	1,8	3	0,8	–	–	88	22,9
Universitário	1	0,3	3	0,8	3	0,8	1	0,3	2	0,5	–	–	10	2,6
Total	39	10,1	84	21,8	150	39,0	86	22,3	24	6,2	2	0,5	385	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZYŃIAK. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

Em relação à escolaridade, constata-se que o maior índice está no item ensino fundamental completo (33%), concentrado na faixa etária de 30 a 39 anos (12,7%), de trabalhadores que estão na categoria vigilantes há 6 ou mais anos (8,3%).

A escolaridade dos vigilantes do Estado encontra-se no ensino fundamental completo ou incompleto (60,3%), mas os mais jovens (até 40 anos) apresentam nível de escolaridade maior (70,9%), apontando para uma alteração do perfil da categoria nos próximos anos. Esse vigilante, com pouca qualificação, não terá condições de manter o emprego, sendo substituído por outro com maior escolaridade, em consequência dos requisitos para exercício da ocupação, que redesenha o perfil de vigilante.

Embora legalmente seja solicitado aos vigilantes o ensino fundamental completo, até a 4ª série, o que se constata na prática é que o mercado de trabalho aponta para uma exigência ainda maior quanto à escolaridade. É crescente o número de trabalhadores com ensino médio completo e curso universitário (25,5%) concentrados, principalmente, nas faixas etárias que vão até 30 anos de idade. Os cursos universitários revelados nos questionários foram: Economia, Terapia Ocupacional, Jornalismo, Educação Física, Administração e Ciências Contábeis.

O depoimento que segue representa as exigências que o mercado está impondo aos vigilantes e a transformação por que a categoria está passando:

antes a gente via trabalhadores com o 4º ano primário trabalhando na profissão, tendo o seu emprego e, hoje, pelo mercado, pela exigência do próprio mercado, a maioria das empresas está exigindo que esse trabalhador tenha curso de informática, que pelo menos fale uma língua além da portuguesa que é o inglês, que esses trabalhadores por força da exigência do mercado, que esses trabalhadores tenham que ter o 2º grau completo, então já foge um pouco daquele trabalhador mais... menos preparado culturalmente para um trabalhador mais elitizado. Um trabalhador que tem um grau de estudo mais elevado. (JS)¹⁷

Quando indagados sobre a realização de cursos de aperfeiçoamento, 61,2% responderam que não realizaram nenhum tipo de curso, enquanto 18,1% realizaram ou realizam, curso de informática e 6,0%, cursos de idioma. A preocupação com a

¹⁷ Entrevista: com o vigilante JS, em 21 de janeiro de 1999.

qualificação está presente entre os vigilantes mais jovens, que estão ingressando na categoria, assim como a direção do sindicato toma consciência do novo vigilante que o mercado de trabalho está exigindo (tabelas 3.5 e 3.6).

TABELA 3.5 CATEGORIA DOS VIGILANTES EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, SEGUNDO CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO, 1999

CURSOS	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Informática	42	18,5	34	17,6	76	18,1
Idiomas	15	6,6	10	5,2	25	6,0
Outros	40	17,6	22	11,4	62	14,7
Não realiza (ou)	130	57,3	127	65,8	257	61,2
Total	227	100	193	100	420	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZYŃIAK. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

A recomendação do sindicato é de que os vigilantes se qualifiquem. Isso fica evidente na entrevista de JC:

nós continuamos alertando esses trabalhadores para isso se preparem, estudem porque daqui a pouco tempo todas essas exigências do mercado vai tá existindo que você tenha o 2º grau, que você tenha além de falar português, você vai ter que aprender inglês, você vai ter que ter o curso de informática, se você não tiver você logo, logo vai ser excluído da profissão porque o mercado vai exigir isso. (JC)¹⁸

As novas exigências e requisitos impostos aos trabalhadores prevêem implicações na formação dos vigilantes e a necessidade de qualificação ocupacional. Os vigilantes que não cumprirem os novos requisitos de qualificação terão maior dificuldade em serem incorporados pelo mercado de trabalho.

¹⁸ Entrevista: com o vigilante JC, em 19 de janeiro de 1999.

TABELA 3.6 CATEGORIA DOS VIGILANTES POR ANOS DE VIGILÂNCIA, SEGUNDO FAIXA ETÁRIA, NO PARANÁ, 1999

IDADE	ANOS DE VIGILÂNCIA																TOTAL	
	– de 1		1 a 5		6 a 10		11 a 15		16 a 20		21 a 25		26 a 30		31 a 35			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
21 a 24 anos	11	2,9	26	6,8	1	0,3	1	0,3	–	–	–	–	–	–	–	–	39	10,2
25 a 29 anos	7	1,8	68	17,8	9	2,3	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	84	21,9
30 a 39 anos	9	2,3	46	12,0	70	18,3	18	4,7	5	1,3	–	–	–	–	–	–	148	38,6
40 a 49 anos	–	–	12	3,1	16	4,2	12	3,1	17	4,4	25	6,5	4	1,0	–	–	86	22,5
50 a 59 anos	–	–	2	0,5	2	0,5	1	0,3	13	3,4	2	0,5	4	1,0	–	–	24	6,3
60 a 64 anos	–	–	–	–	–	–	1	0,3	–	–	–	–	–	–	1	0,3	2	0,5
Total	27	7,0	154	40,2	98	25,6	33	8,6	35	9,1	27	7,0	8	2,1	1	0,3	383	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZY尼亚K. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

A maioria dos vigilantes encontra-se na faixa etária entre os 30 e 39 anos e pertence à categoria com 6 a 10 anos de trabalho em vigilância (18,3%). Cruzando-se com a informação escolaridade, percebe-se que 8,1% tem ensino fundamental incompleto e 8,9% tem ensino fundamental completo. Os que têm menos de 5 anos na categoria, apresentam grau de escolaridade maior: com ensino médio incompleto, 8,1% e com o ensino médio, 15,6%. Isso confirma que as exigências do mercado dão preferência aos trabalhadores com grau de escolaridade maior do que há 10 anos (tabela 3.7).

TABELA 3.7 CATEGORIA DOS VIGILANTES, POR ANOS DE VIGILÂNCIA, SEGUNDO ESCOLARIDADE, NO PARANÁ, 1999

ESCOLARIDADE	ANOS DE VIGILÂNCIA																Total	
	– de 1		1 a 5		6 a 10		11 a 15		16 a 20		21 a 25		26 a 30		31 a 35			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Fund. Incompl	2	0,5	31	8,1	31	8,1	5	1,3	20	5,2	12	3,1	3	0,8	1	0,3	105	27,4
Fund. Compl	5	1,3	47	12,3	34	8,9	18	4,7	8	2,1	12	3,1	1	0,3	–	–	125	32,6
Médio Incompl	2	0,5	29	7,6	13	3,4	5	1,3	2	0,5	–	–	4	1,0	–	–	55	14,4
Médio Compl.	17	4,4	43	11,2	17	4,4	5	1,3	3	0,8	3	0,8	–	–	–	–	88	23,0
Universitário.	1	0,3	4	1,0	3	0,8	–	–	2	0,5	–	–	–	–	–	–	10	2,6
Total	27	7,0	154	40,2	98	25,6	33	8,6	35	9,1	27	7,0	8	2,1	1	0,3	383	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZY尼亚K. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

3.5 Formação da categoria dos vigilantes

Com o objetivo de medir a trajetória profissional dos vigilantes, confirmar o seu processo de qualificação profissional e o nível de exigência existente nesse mercado de trabalho altamente competitivo, utiliza-se a Escala de Prestígio ocupacional elaborada em 1982 por Solange Santos e utilizada pelo SENAI (SANTOS *apud* RODRIGUES, 1990, p.32). Para a análise desse item, será adotada a seguinte configuração por grupo de ocupação tabela 3.8: *trabalhadores de ocupações manuais sem qualificação: ascensorista, auxiliares de topografia, auxiliares de almoxarifado, auxiliares de escritório, balconista, camelôs, contínuos, office-boys, porteiros, vendedores ambulantes, vigilantes, carteiros, mensageiros de motocicletas, recepcionistas* (RODRIGUES, 1990, p. 32).

TABELA 3.8 ATIVIDADES ANTERIORES À ENTRADA PARA VIGILÂNCIA EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, 1999

ATIVIDADE ANTERIOR	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Escritório*	20	10,3	13	7,8	33	9,1
C. Civil **	9	4,6	17	10,2	26	7,2
Comércio***	32	16,4	20	12,0	52	14,4
Indústria	31	15,9	23	13,8	54	14,9
Metalúrgico	11	5,6	—	—	11	3,0
Motorista/Cobrador	17	8,7	12	7,2	29	8,0
Mecânico	8	4,1	4	2,4	12	3,3
Segurança/ Vigia	7	3,6	8	4,8	15	4,1
Agricultor	13	6,7	38	22,7	51	14,1
PM/Guarda/ Exército	11	5,6	—	—	11	3,0
Serviços Gerais	7	3,6	12	7,2	19	5,3
Marceneiro/Carpinteiro	3	1,5	4	2,4	7	1,9
Garçom	3	1,5	2	1,2	5	1,4
Porteiro	4	2,1	4	2,4	8	2,2
Bancário	—	—	6	3,5	6	1,7
Outros	19	9,8	4	2,4	23	6,4
TOTAL	195	100	167	100	362	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZYNYIAK. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

*Escritório: digitador, técnico em contabilidade, secretário, auxiliar de escritório, auxiliares de almoxarifado, contínuos, recepcionistas, ascensorista, dentre outras.

** Construção Civil: pintor, servente de pedreiro, ajudante de obra, pedreiro.

*** Comércio: balconista, vendedor ambulante, vendedor, camelô.

Constata-se, pela tabela 3.8, que a maioria dos vigilantes, apesar de sofrer mobilidade social, ao transitar em diversas categorias profissionais, não altera a sua condição de classe. São oriundos de diversos setores da economia, geralmente trabalhadores manuais com pouca ou nenhuma qualificação, que continuam no mesmo grupo de ocupação ou em grupos de atividades próximas, tais como atividades braçais, comércio e trabalho rural, todas ocupações com baixo prestígio social, sem exercer atividade de destaque, conforme a tabela 3.9, a seguir

TABELA 3.9 OCUPAÇÃO ANTERIOR E TEMPO DE TRABALHO NA CATEGORIA DOS VIGILANTES, NO PARANÁ, 1999

OCUPAÇÃO ANTERIOR	TEMPO DE TRABALHO (em anos)								
	- de 1	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	TOTAL
Auxiliar Administrativo	0,8	5,8	1,4	0,8	-	0,3	-	-	9,1
Construção Civil	-	1,4	2,5	1,4	0,6	0,8	0,6	-	7,2
Comércio	2,2	5,5	4,1	0,8	0,1	0,6	-	-	14,4
Indústria	1,1	8,0	3,0	1,1	0,6	1,1	-	-	14,9
Modelo	-	-	0,3	-	-	-	-	-	0,3
Professora	0,3	-	0,6	-	-	-	-	-	0,8
Metalúrgico	0,3	1,1	1,7	-	-	-	-	-	3,0
Motorista/Cobrador	-	2,8	3,9	0,3	0,8	0,3	-	-	8,0
Mecânico	0,8	2,2	0,3	-	-	-	-	-	3,3
Costureira	0,3	-	-	-	-	-	-	-	0,3
Segurança/Vigia	0,3	0,8	2,5	0,3	0,3	-	-	-	4,1
Publicitário/Cameraman	0,3	1,4	-	-	-	-	-	-	1,7
Agricultor	-	2,8	1,4	2,5	3,9	2,8	0,6	0,3	14,1
Marceneiro/Carpinteiro	-	0,8	0,6	-	0,6	-	-	-	1,9
PM/Guarda	0,6	1,1	0,8	0,3	0,3	-	-	-	3,0
Garçom	-	1,1	-	0,3	-	-	-	-	1,4
Porteiro	0,6	0,8	-	0,3	-	0,6	-	-	2,2
Serviços Gerais	-	0,8	1,7	0,8	0,6	-	-	-	3,9
Trabalha em madeireira	-	0,6	-	-	-	-	-	-	0,6
Autônomo	-	0,6	-	-	-	0,6	0,3	-	1,4
Pintor	0,3	0,6	-	-	-	-	-	-	0,8
Digitador	-	0,6	0,3	-	-	-	-	-	0,8
Gari	-	-	-	0,3	-	-	-	-	0,3
Governanta	-	-	0,3	-	-	-	-	-	0,3
Músico	-	0,3	-	-	-	-	-	-	0,3
Total	7,5	40,6	25,7	9,1	8,6	6,9	1,4	0,3	100,0

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZYŃIAK. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

As atividades realizadas antes dos trabalhadores entrarem para a categoria estão representadas pelos três itens: Indústria (14,9%), Comércio (14,4%) e Agricultura (14,1%), sem haver muita discrepância entre os percentuais. Percebe-se que a indústria não comporta toda a mão-de-obra existente, causando a rotatividade de emprego como alternativa ao desemprego. O comércio também enfrenta uma série de dificuldades empregatícias, em consequência da redução do poder aquisitivo da população, resultado da política econômica neoliberal que entrou no cenário nacional a partir do governo Collor, em 1990, principalmente, com a abertura para o capital estrangeiro. Conforme argumenta IANNI (1997), o neoliberalismo desloca o poder para as organizações, corporações e outras entidades de âmbito global. Portanto, segundo o autor, pois em

tempos da globalização do capitalismo retoma e desenvolve os princípios que se haviam formulado e posto em prática com o liberalismo ou a doutrina da mão invisível, a partir do século XVIII. Mas o que distingue o neoliberalismo pode ser o fato de que ele diz respeito à vigência e generalização das forças do mercado capitalista em âmbito global. (IANNI, 1997, p. 78)

O governo Fernando Henrique Cardoso, desde 1994, vem seguindo os princípios do neoliberalismo, com a busca da estabilidade monetária, meta principal da primeira gestão do seu governo, a intervenção do Estado na economia, regulamentando preços, salários e trocas comerciais, as políticas sociais sucateadas, das quais a educação e saúde são exemplos do descaso das autoridades, e a política de privatização das empresas, em sua maioria empresas lucrativas, como é o caso da Vale do Rio Doce e da Telebrás. Some-se a essa política, a conseqüente desarticulação dos sindicatos, que atualmente não conseguem aumentos salariais com real poder de compra, nem representar os seus trabalhadores (ANDERSON, 1998). Ou, como explicita COGGIOLA (1996, p. 196), *as políticas ditas neoliberais, especialmente aquelas destinadas a varrer conquistas históricas dos trabalhadores (reajustes automáticos dos salários, estabilidade de emprego, educação laica e gratuita) constituem claramente uma tentativa de descarregar a crise do capitalismo nas costas dos trabalhadores.*

O campo há décadas vem enfrentando o seu esfacelamento, em decorrência das políticas econômicas e da introdução de novas tecnologias, quando pequenos e médios proprietários rurais têm seus imóveis confiscados por instituições financeiras, em consequência de juros exorbitantes. Essas políticas agrárias omissas afastam os trabalhadores rurais do seu trabalho tradicional, obrigando-os a migrar para outras ocupações profissionais. Muitas vezes, essa nova atividade está distante da realizada no campo, tal como a vigilância. Somente neste item há uma diferença entre a Capital do Estado (6,7%) e o Interior (22,8%), pois as atividades agropecuárias estão concentradas no Interior do Estado.

TABELA 3.10 CATEGORIA DOS VIGILANTES, EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, SEGUNDO MOTIVOS PARA O INGRESSO, 1999

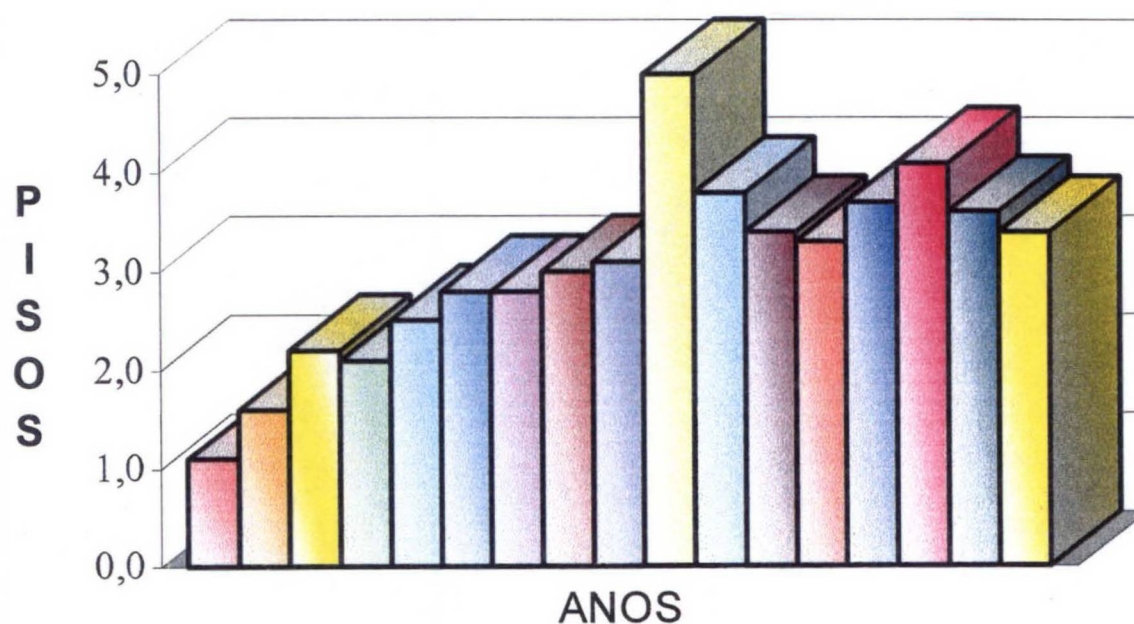
MOTIVOS	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Maior n.º de vagas	22	10,1	24	13,1	46	11,5
Salários melhor	128	58,7	112	61,2	240	59,9
Serviço mais fácil	6	2,7	6	3,3	12	3,0
Alguém da família	25	11,5	12	6,6	37	9,2
Outros	36	16,5	27	14,7	63	15,7
Todos	1	0,5	2	1,1	3	0,7
Total	218	100	183	100	401	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZYNIAK. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

O motivo principal que levou esses trabalhadores a entrar para a categoria foi, como demonstra a tabela 10, o salário melhor (59,9%), já que os outros dados também apresentados na tabela não são representativos. Os motivos que levaram os trabalhadores a escolher essa profissão podem estar ligados ao fato de, na década de 80 até meados dos anos 90, os vigilantes terem conquistado o maior piso salarial da categoria do país, decorrente, provavelmente, do poder de organização e conquistas de suas reivindicações.

O gráfico 1, a seguir, mostra as variações salariais no período anterior à década de oitenta até o ano de 1999, em salários mínimos, pois nesse período ocorreram várias trocas de moeda, dificultando o estabelecimento do valor real do piso salarial.

VARIAÇÃO DOS PISOS SALARIAIS **Antes de 1980 até 1999, no Paraná** **(Em salários mínimos)**



Antes de 1980	Início dos anos 80s	1984-85
1986	1987	1988
1989	1990	1991
1992	1993	1994
1995	1996	1997
1998	1999	

FONTE: História do Sindicato dos Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância de Cascavel

Com a fundação dos sindicatos, no período de 1986 e 1987 – Londrina em abril/1986; Curitiba em 1986; Ponta Grossa em maio/1986; Cascavel em maio/1986; Maringá em maio/1986; Pato Branco em julho/1986 e Umuarama outubro de 1987 –, o piso salarial recebeu aumentos progressivos, atingindo o seu ápice em 1992, com cinco salários mínimos. Entretanto, o quadro econômico da segunda metade da década mudou e as antigas formas de negociações e pressão não conseguem manter o piso salarial, iniciando-se uma redução nos seus valores, que se tornaram oscilantes entre 3 a 4 pisos da categoria.

Para a entrada na categoria, o trabalhador deve fazer o seu registro no Ministério do Trabalho e, para tanto, são necessários os seguintes requisitos: ser maior de 21 anos; ter instrução correspondente à 4ª série do ensino fundamental; ser aprovado em exame de saúde física e mental; não possuir antecedentes criminais; estar quite com suas obrigações eleitorais e militares; comprovar a realização do curso de formação de vigilante.

Até o início dos anos 80, o curso era ministrado pela Escola da Polícia Civil do Paraná e, posteriormente, foi transferido para as Academias de Vigilantes que, normalmente, estão acopladas às próprias empresas de segurança. A lei permite que os cursos de formação de vigilantes sejam realizados por empresas de formação autorizadas, ou nos órgãos de formação policial ou militar, desde que credenciados pelo Departamento de Polícia Federal. Esse tipo de curso de formação em empresas tem crescido nos últimos tempos, transformando-se em fonte de lucro para os donos de empresas (tabela 3.11).

TABELA 3.11 CATEGORIA DOS VIGILANTES, EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, SEGUNDO LOCAL DO CURSO DE FORMAÇÃO PARA VIGILANTE, NO PARANÁ, 1999

LOCAL DO CURSO	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Escola de Polícia	20	9,6	56	31,6	76	19,7
Academia	188	90,4	121	68,4	309	80,3
Total	208	100	177	100	385	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZYNIAK. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

Os cursos realizados em academias correspondem a 81,3%, enquanto os cursados na Escola da Polícia Civil, 19,7%. A Escola da Polícia Civil tinha respeito e credibilidade entre os vigilantes; eles se sentiam preparados para realizar a atividade de segurança. Pelo depoimento de um vigilante, constata-se a diferença entre a Escola da Polícia e o curso ofertado nas academias, que se tornou mais uma forma de explorar o trabalhador, pois esses pagam um valor superior a um salário mínimo para realizar o curso, que não garante emprego, pois nem todos estão dentro das exigências do mercado.

No depoimento a seguir, o vigilante estabelece uma comparação entre o curso realizado na Escola da Polícia Civil e os realizados nas academias:

A Polícia Civil, ela só cursava de ano em ano, depois que surgiu essas academias, esparramou essa epidemia de academias no Estado do Paraná, então cursa muito vigilante. E o vigilante de hoje tem dificuldade de arrumar emprego pelo seguinte, porque antigamente encontrar um vigilante cursado era muito difícil, certo então, as empresas quando precisavam de vigilante era aquela correria atrás do vigilante cursado. Hoje, não, porque tá sobrando muito vigilante cursado. (NB)¹⁹

A Lei federal n.º 89.056, de 24 de novembro de 1983, determina que o curso de formação de vigilante deve ser ministrado por uma instituição idônea, autorizada pelo Ministério do Trabalho, e suas atividades controladas pela Polícia Federal. Essa lei determina como devem ser as suas salas de aulas – com instalações seguras e adequadas para o uso de treinamento teórico e prático.

A Portaria n.º 992 do Departamento de Polícia Federal, de 25 de outubro de 1995, estabelece os conteúdos mínimos com que deve contar um curso de formação de vigilante, conforme Anexo I desta portaria, o com o objetivo de *dotar o aluno de conhecimento e habilidades que o capacitem para o exercício da profissão de vigilante, aí incluídas as atividades relativas à segurança física de estabelecimentos financeiros e outros, [...]*

¹⁹ Entrevista: com o vigilante NB, em 21 de janeiro de 1999.

adestrando-o para o manuseio de armamento e o emprego de defesa pessoa (ver Anexo 4 – Currículo para curso de formação de vigilante).

Apesar de os cursos estarem regulamentados por lei, os vigilantes afirmam que houve queda na qualidade do profissional formado pelas academias. Com a transferência dos cursos de vigilante da Escola de Polícia para as academias, houve redução na carga horária, pois o treinamento realizado na Escola de Polícia tinha duração de 30 dias e foi reduzido para 10 dias nas academias. Esses cursos dificilmente atingem os padrões desejados de segurança, pois colocam em risco a vida do profissional e a de terceiros. A utilização de armas de fogo exige preparo e equilíbrio emocional diante de situações de risco; essa, por si só é uma exigência de alta responsabilidade social.

Pode-se constatar pelos depoimentos dos vigilantes que há uma diferença entre o curso ministrado nas academias e o curso que era fornecido pela Polícia Civil: no tempo da escola de Polícia *o curso era de 40/45 dias de curso. Realmente o curso era bem feito, certo. A gente aprendia muita coisa, né. A gente adquiria muita experiência no curso. Hoje são só 10 dias, não dá nem tempo do vigilante aprender nada.* (JB)²⁰

É importante ressaltar que o fato de trabalhadores realizarem os cursos de formação de vigilante não lhes garante emprego na área. Não há uma seleção prévia do candidato para a entrada no curso, sendo possível qualquer pessoa realizá-lo. O mercado de trabalho, no entanto, já criou um perfil de como deve ser esse vigilante, e isso é visível no depoimento que segue:

Hoje o curso está em torno de R\$ 500,00 por vigilante para fazer o curso, né. Mas quando (o coitado) vai lá e cursa. Eles dá o curso para pessoa até 60 anos de idade, mas quando é para contratar o trabalhador, ele exige que tem idade, que seja bonito, que não seja muito preto [...] Só um meio de vida mesmo, estão jogando um monte de vigilante aí no mercado de trabalho, mas não geram emprego [...] Tem empresa que exige até que o vigilante seja alto louro de olhos azuis, né... Não aceita vigilante maior de 40 anos de idade, só de 25 anos para baixo. (JB)²¹

²⁰ Entrevista: com o vigilante JB, em 19 de janeiro de 1999.

²¹ Entrevista: com o vigilante JB, em 19 de janeiro de 1999.

Ou, como afirma outro vigilante, em seu depoimento sobre as arbitrariedades que ocorrem na formação de vigilante, em relação ao mercado de trabalho, tendo o trabalhador de se especializar por conta própria:

Tem algumas empresas que... quando vai contratar elas usa de uma sacanagem tremenda, esse trabalhador chega lá muitas vezes ele não tem curso, ela deveria contratar ele e encaminhar ele para academia para fazer o curso e viesse prestar serviço para essa empresa. Então a empresa encaminharia para a academia, mas com a seguinte orientação ‘você vai lá faz o curso, paga por esse curso. E aí a hora que você estiver com o curso na mão a gente te dá o emprego, pela questão do custo hoje, ... uma meia dúzia de empresas no Estado do Paraná que tem as suas academias e as demais giram em torno dessas umas que tem as academias próprias. [...] É uma das coisas que tem prejudicado e muito, tá a categoria. Porque essas pessoas que vêm de outras funções, de outras profissões da área de construção civil, da área de metalúrgica, da área de mecânica e assim por diante, até da própria área da Polícia Militar vai lá e paga esse absurdo, fica com esse curso em mãos, se batendo, batendo cabeça, procurando emprego e, muitas vezes esse curso vence, e esse trabalhador não consegue alcançar uma vaga. (JC)²²

As academias também são responsáveis pela reciclagem, como determina a Portaria n.º 992 de 25 de outubro de 1995. De dois em dois anos, a contar da data do término da última formação, ou da última reciclagem, o vigilante é obrigado a realizar novo treinamento, com o intuito de avaliar e reforçar os conhecimentos e habilidades específicas da profissão (ver Anexo 5 – Currículo do curso de reciclagem).

Mas, isso dificilmente ocorre, pois o curso de reciclagem é realizado apenas em dois dias, normalmente em um final de semana. Extra-oficialmente à pesquisa, foi explicitado por um secretário de academia que nenhum vigilante pode ser reprovado, o que significa que os profissionais que estão exercendo a atividade não são avaliados quanto às suas reais condições físicas e emocionais. Utiliza como exemplo a exposição do vigilante a

²² Entrevista com o vigilante JC, em 19 de janeiro de 1999.

assaltos, causando *stress*. Nesse caso, não é levado em conta o tempo para que ele se restabeleça.

3.6 Jornada de Trabalho e Remuneração

A terceirização acarreta uma série de problemas relacionados à precarização das relações de trabalho, dentre eles, a quebra da jornada de trabalho, que criou horários em turnos muitas vezes superiores ao estabelecido pela Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, de 220 horas mensais. Essas 220 horas, contudo, podem ser distribuídas de diversas maneiras, incluindo as horas-extras que têm um acréscimo de 50% no valor da hora de trabalho, e tendem a superar essa carga horária estabelecida por lei.

TABELA 3.12 CATEGORIA DOS VIGILANTES, EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, SEGUNDO JORNADA DE TRABALHO, 1999

JORNADA DE TRABALHO	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Horista	9	4,3	—	—	9	2,3
44 horas semanais	59	28,4	120	67,8	179	46,5
12x36	115	55,3	49	27,7	164	42,6
Outras	25	12,0	8	4,5	33	8,6
Total	208	100	177	100	385	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZYŃIAK. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

A tabela 3.12 demonstra que no Interior a jornada de trabalho mais utilizada é a de 44 horas semanais (67,8%), na qual o vigilante trabalha 8 horas diariamente, seis dias por semana, com direito a uma folga semanal. Em Curitiba, o regime de trabalho mais utilizado é o de 12x36 (55,3%), ou seja, o vigilante trabalha 12 horas – 8 horas normais e 4 extras – por 36 horas de descanso, independente de finais de semanas e feriados. Esse tipo de jornada caracteriza-se por 15 dias de trabalho por mês.

A jornada de trabalho 12x36 foi legalizada na Convenção Coletiva de Trabalho de 1996. Aproximadamente 2.500 vigilantes no Estado do Paraná já realizavam essa jornada antes de estar legalizada. Conforme o sindicato, essa jornada gera, proporcionalmente, mais emprego, e mais descanso ao trabalhador, além de permitir que o vigilante realize outras atividades para complementar a renda familiar (tabela 3.13).

TABELA 3.13 DISTRIBUIÇÃO DA CATEGORIA DOS VIGILANTES POR REMUNERAÇÃO, 1999

PISOS	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
1 piso	122	64,2	127	75,6	249	69,6
1 ½ pisos	33	17,4	10	6,0	43	12,0
2 pisos	13	6,8	6	3,6	19	5,3
2 ½ pisos	5	2,6	12	7,1	17	4,7
3 pisos	4	2,1	13	7,7	17	4,7
3 ½ pisos	4	2,1	—	—	4	1,1
4 pisos	7	3,7	—	—	7	2,0
5 ou mais pisos	2	1,1	—	—	2	0,6
Total	190	100	168	100	358	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZYNIAK. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

Em todo o Paraná, os vigilantes, em sua maioria (69,6%) recebem o piso salarial de R\$ 473,65; durante a pesquisa, a partir de fevereiro de 2000, este passou para R\$ 505,00. Os que estão fora desse percentual (ver tabela 3.13) provavelmente realizam horas-extras, o que aumentaria em 50% o valor recebido, e muitos ainda trabalham com escala de trabalho noturno, o que garante um adicional de 20%, estabelecido pela CLT. O piso salarial da categoria dos vigilantes, no Paraná, conforme demonstra a tabela 3.14, é o mais alto do país, muito embora os reajustes em outros estados tenham sido maiores. Isso se deve possivelmente à organização sindical e ao poder de negociação que a categoria paranaense desenvolveu nesses anos. Foram inúmeras as greves e as manifestações, em conjunto com os sete sindicatos do Estado, levando uma política comum e tomando as decisões integradas, não permitindo negociações separadas, pois isso enfraqueceria o poder de barganha.

TABELA 3.14 COMPARATIVO DOS PISOS SALARIAIS DA CATEGORIA NO TERRITÓRIO NACIONAL, ANOS 1996 E 2000, E PERCENTUAL DE REAJUSTE NO PERÍODO

ESTADO	SALÁRIOS		REAJUSTES (%)
	1996	2000 (Fev.)	
Paraná	415,00	505,00	82,2
Brasília	390,00	504,39	77,3
São Paulo	334,00	441,08	75,7
Tocantins	312,00	312,00	0
Santa Catarina	310,00	335,00	92,5
Pará	294,53	322,21	91,4
Amapá	285,00	323,41	88,1
Rio de Janeiro	280,00	373,48	74,9
Rio Grande do Sul	271,00	356,40	76,0
Ceará	270,00	307,00	87,9
Paraíba	263,00	303,29	86,7
Rio Grande do Norte	258,34	346,63	74,5
Espírito Santo	240,00	373,00	64,3
Pernambuco	231,00	351,00	65,8

FONTE: *O estopim*. Informativo Unificado dos Sindicatos dos Vigilantes do Estado do Paraná, 01/04/96. CNTV-PS, ano VIII, n. 2, fevereiro de 2000.

3.7 Introdução de tecnologia na categoria dos vigilantes

As transformações tecnológicas no final do século XX têm participado de quase todas as esferas das atividades humanas. Hoje, a tendência é cada vez mais o indivíduo olhar o mundo a partir de uma tela de computador, estar conectado via rede (internet) com todo o planeta; as operações mais simples podem ser operadas de seu *PC – personal computer* –, sem que seja necessário o seu deslocamento.

As inovações tecnológicas possibilitam a mundialização não só do capital, mas de todas as esferas da vida, o que explicaria as mudanças nos hábitos culturais, políticos e econômicos. Esse mundo global apresenta contradições, pois os problemas que afetam os países são iguais, mas divulgados de maneira diferente.

Nessa ideologia da globalização a serviço do capital, como afirma BAUMAN. (1999, p. 82)

as riquezas são globais, a miséria é local [...] Tecnologias que efetivamente se livram do tempo e do espaço precisam de pouco tempo para despir e empobrecer o espaço. Elas tornam o capital verdadeiramente global; fazem com que todos aqueles que não podem acompanhar nem deter os novos hábitos nômades do capital observem impotentes a degradação e desaparecimento do seu meio de subsistência e se indaguem de onde surgiu a praga.

As inovações capitalistas no âmbito do trabalho agem no sentido de aumentar o controle sobre o processo de trabalho. A introdução da microeletrônica – automação flexível – em todas as áreas de atividades laborais incrementa o domínio físico e mental dos empresários sobre o conjunto de trabalhadores. Os patrões podem alterar a vida dos trabalhadores, modificando os seus postos de serviço, transferindo-os fisicamente de um lugar para outro, modificando o seu horário de trabalho (KATZ, 1995, p. 28-29).

A introdução das novas tecnologias tem aumentado, significativamente, a produtividade do trabalho em geral, mas isso não está representando melhores salários nem mais emprego do que no período fordista. Ao contrário, a maioria dos especialistas demonstra que as inovações tecnológicas associadas à terceirização vêm em detrimento das condições de vida dos trabalhadores. Ainda mais, há uma mutação no processo de trabalho, com a diminuição da mão-de-obra direta e sua substituição pela subcontratação, o desaparecimento de categorias tradicionais e a formatação de outras profissões, além da desarticulação da organização sindical.

Todas as categorias ocupacionais estão apresentando transformações em consequência da introdução da microeletrônica e, com especial evidência, na categoria vigilantes. Muitos postos de serviço já utilizam equipamentos eletrônicos (58,8%) em todo o Estado (tabela 3.15). Essa característica da fase atual do capitalismo está penetrando em todos os setores da economia e seus diferentes ramos de atividade.

TABELA 3.15 TRABALHADORES EM SEGURANÇA E A UTILIZAÇÃO DE APARELHOS ELETRÔNICOS, EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, 1999

UTILIZA APARELHOS	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	111	54,1	109	64,5	220	58,8
Não	94	45,9	60	35,5	154	41,2
Total	205	100	169	100	374	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZY尼亚K. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

Os próprios dirigentes sindicais têm consciência dessa transformação e das conseqüências que elas geram. Estão percebendo que a introdução de equipamentos eletrônicos causará desemprego, como afirma o depoimento do vigilante (tabela 3.16):

com essa globalização, essa abertura de capital e novas tecnologias e tudo mais, e essas empresas e pelo custo que essas empresas cobram do tomador de serviço para implantar um vigilante 24 horas. [...] E devido ao alto custo é que os tomadores e com essa recessão, com toda essa dificuldade que o país está atravessando, a maioria dos tomadores de serviço está optando em extinguir o contrato com essa prestadora de serviço e implantar essa segurança eletrônica, que na maioria das vezes não corresponde as necessidades. (NB)²³

TABELA 3.16 TIPOS DE EQUIPAMENTOS EM OPERAÇÃO UTILIZADOS PELA CATEGORIA DOS VIGILANTES, EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, 1999

EQUIPAMENTOS	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sistema de vídeo	29	19,4	24	13,4	53	16,2
Sistema interno	36	24,2	28	15,6	64	19,5
Alarme por sensor	34	22,8	79	44,2	113	34,4
Outros	50	33,6	48	26,8	98	29,9
Total	149	100	179	100	328	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZY尼亚K. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

²³ Entrevista com o vigilante NB, em 21 de janeiro de 1999.

A tabela 3.16 demonstra que o maior índice referente ao uso desses equipamentos eletrônicos está no alarme por sensor (34,4%) e em segundo lugar (29,9%), “outros” que engloba porta giratória, rádios HT, computador. Conforme a tabela 3.17, a maioria, 67,3%, respondeu que gostaria de trabalhar com equipamentos eletrônicos, por acreditar que irão facilitar o trabalho, 67,3% (Anexos 6, 7, 8)

TABELA 3.17 CONSEQÜÊNCIAS DA INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NO TRABALHO DE VIGILÂNCIA, EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, 1999

CONSEQÜÊNCIAS	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Facilita o trabalho	151	72,6	108	61,0	259	67,3
Dificulta o trabalho	19	9,1	40	22,6	59	15,3
Não sei	38	18,3	29	16,4	67	17,4
Total	208	100	177	100	385	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZYŃIAK. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

Conforme mostra a tabela 3.17, muitos vigilantes (84,7%) desconhecem o significado da introdução desses equipamentos na sua rotina de trabalho, acreditando que o fato de se aperfeiçoarem seja uma garantia para a manutenção de seus empregos. Com a difusão da microeletrônica e a reestruturação produtiva do capitalismo, observa-se a consolidação do desemprego estrutural, pois a alta tecnologia incorporada aos processos produtivos exige poucos trabalhadores qualificados, além da diminuição dos postos de serviços (tabela 3.18).

TABELA 3.18 VIGILANTES QUE ACREDITAM QUE TERÃO QUE SE APERFEIÇOAR, EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, 1999

APERFEIÇOAMENTO	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	189	90,9	138	78,0	327	84,9
Não	14	6,7	16	9,0	30	7,8
Não sei	5	2,4	23	13,0	28	7,3
Total	208	100	177	100	385	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZY尼亚K. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

Com a nova organização da produção e a introdução de novas tecnologias, aumenta o trabalho não remunerado. Conseqüentemente, quando o trabalhador realiza um maior número de atividades no mesmo período de tempo, aumenta o trabalho excedente. Os vigilantes não conseguem visualizar o fantasma do desemprego pairando sobre eles, pois, com as alterações no mundo do trabalho fazendo diminuir o número de empregos – as companhias se rearranjam e se adaptam às novas necessidades do mercado –, há redução significativa dos postos de serviço com a sua automatização (tabela 3.19).

TABELA 3.19 CURSOS POR FAIXA ETÁRIA REALIZADOS PELA CATEGORIA, 1999

CURSOS	IDADE													
	21 a 24 anos		25 a 29 anos		30 a 39 anos		40 a 49 anos		50 a 59 anos		60 a 64 anos		TOTAL	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Informática	19	4,6	28	6,8	21	5,2	3	0,7	–	–	–	–	71	17,3
Idiomas	5	1,2	10	2,4	5	1,2	–	–	21	5,1	–	–	41	10,0
Outros	6	1,5	19	4,6	26	6,3	8	2,0	3	0,7	–	–	62	15,1
Não faz	15	3,6	40	9,8	107	26,1	73	17,8	–	–	1	0,2	236	57,6
Total	45	11,0	97	23,6	159	38,7	84	20,5	24	5,8	1	0,2	410	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZY尼亚K. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

A tabela 3.19 revela que 42,4% dos vigilantes que responderam ao questionário realizam ou realizaram algum tipo de curso de aperfeiçoamento – informática, idiomas ou outros –, estando a maior concentração entre 25 a 39 anos de idade. Isso indica que há uma preocupação por parte dos vigilantes que estão ingressando na categoria em estar atualizados, como uma forma de manutenção do emprego, e até mesmo para encontrá-lo.

Isso representa que a necessidade de qualificação dos trabalhadores aumenta dia a dia, *é portanto hipócrita apresentar o treinamento pessoal como remédio para o desemprego ou para a deterioração do trabalho, quando a organização patronal do trabalho informatizado está premeditadamente segmentada para produzir ambos os males.* (KATZ, 1996, p. 87)

Os investimentos nas inovações tecnológicas estão trazendo influências para o setor serviços e são inúmeras as transformações no perfil desses trabalhadores que, na tentativa de manter os seus empregos, buscam cursos de aperfeiçoamentos que os permitam desenvolver um raciocínio lógico para a leitura de aparelhos eletrônicos. Entretanto, como é possível deduzir das evidências apresentadas, o mercado da informática não absorverá todos esses trabalhadores, por mais que estejam qualificados. Há uma redução no número de empregos em consequência da substituição pelos equipamentos.

Segundo 51,9% dos informantes, a empresa seria a responsável pelos cursos de aperfeiçoamento e 20,5% acreditam ser papel do sindicato a preparação do trabalhador para o mercado de trabalho, como demonstra a tabela 3.20.

TABELA 3.20 LOCAL PARA TREINAMENTO COM EQUIPAMENTOS ELETRÔNICOS, 1999

LOCAL PARA TREINAMENTO	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sindicato	27	13,0	52	29,4	79	20,5
Empresa	119	57,2	81	45,8	200	51,9
Escolas Particulares	48	23,1	26	14,7	74	19,2
Sindicato/Empresa	4	1,9	2	1,1	6	1,6
Empresa/Escola	3	1,4	–	–	3	0,8
Não sei	6	2,9	14	7,9	20	5,2
Em todos	1	0,5	2	1,1	3	0,8
Total	208	100	177	100	385	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZYNIAK. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

As academias não estão preparando os profissionais nos cursos de formação de vigilantes para as exigências do mercado de trabalho. Os vigilantes aprendem o básico da defesa pessoal, algumas noções de Direito, tratamento com pessoas, mas em relação aos novos equipamentos que estão sendo introduzidos nos locais de trabalhos, eles têm de aprender por conta própria, o que os obriga a procurar esse aperfeiçoamento em escolas particulares. Pode-se observar essa preocupação no depoimento de um dos entrevistados:

cobra-se um preço exorbitante por esse curso de formação. E um curso, para dizer a verdade, deixa muito a desejar, por que existe aí um aparato de equipamentos de segurança, tais como a câmera de circuito interno, porta eletrônica e outros equipamentos de segurança, que não é dado aula nenhuma, em nenhuma academias dessas, sobre como funciona essas portas detectoras de metais, como funciona essa camera de circuito interno e assim por diante. Então estes cursos estão deixando muito a desejar, as empresas terão que se preparar e começar a complementar esses cursos. Nesses cursos a preparação desses trabalhadores, para que a gente tenha uma categoria realmente preparada a altura e com toda a capacidade e com toda as condições de desempenhar um bom trabalho. (ZM)²⁴

Os cursos que estão disponibilizados para a formação de vigilantes estão longe de corresponder às expectativas de seus participantes, pois acreditam que há falhas na formação do profissional. Estes cursos passaram a ser mais uma forma de exploração do trabalhador que se vê obrigado a recorrer a eles para fazer o primeiro curso ou para realizar a reciclagem, pagando taxas equivalentes ou superior ao piso da categoria. As críticas feitas aos cursos referentes à introdução de equipamentos eletrônicos são evidentes nesse outro depoimento:

a questão eletrônica na minha opinião, ela vem trazer desemprego para a nossa categoria, inclusive lá em Umuarama, semana passada eu perdi doze vigilantes pela eletrônica. E a gente está com muita preocupação a respeito dessa eletrônica porque a nossa categoria está se esfacelando, está sendo substituído o vigilante pelo eletrônico. (JB)²⁵

²⁴ Entrevista com o vigilante ZM, em 20 de janeiro de 1999.

²⁵ Entrevista com o vigilante JB, em 19 de janeiro de 1999.

Há uma alteração no perfil dos vigilantes, hoje muito distante do vigia que surgiu no final dos anos 60. O vigilante tem de enfrentar essa conjuntura de transformação que impõe novas demandas aliadas às antigas: a educação, tanto em informação básica – com escolaridade do ensino médio completo já é uma evidência –, quanto a requalificação, como forma de melhorar a formação do profissional e garantir o acesso às novas tecnologias. Em alguns casos, já é uma realidade a exigência de habilitação em instrumentos eletrônicos ou processamento de dados para manejar os equipamentos microeletrônicos, em alguns casos, o domínio de língua estrangeira.

As transformações estão presentes nas exigências de qualificações específicas e – são encontradas, também, no perfil físico solicitado aos candidatos – quando as empresas dão preferência a indivíduos com mais de 1,70m de altura, com aparência próxima aos atores de telenovelas. Outro fator determinante é a idade, cada vez mais a categoria está se tornando jovem, acompanhando um processo mundial, pelo menos entre as profissões predominantemente compostas por homens, onde a “vida útil” de trabalho é até os quarenta anos, seja para executivos seja para vigilantes.

A força de trabalho masculina abandona o mercado de trabalho no início de seus 50 anos, seja por aposentadoria precoce, invalidez ou desemprego. Os trabalhadores que estão acima dos 40 anos são considerados inaptos para o trabalho com as novas tecnologias, possuidores de uma formação menos flexível e menos globalizada

Todas essas características não significam aumento real nos rendimentos, apenas um dos critérios de seleção para a admissão no emprego, ou para a sua manutenção. Ao contrário, não há distinção salarial entre os que têm essas qualificações e os que não as têm. É claro que os primeiros poderão manter os seus empregos, provavelmente, por mais tempo.

3.8 Para aonde caminha o sindicatos?

O sindicalismo enfrenta uma nova realidade, frente à reestruturação produtiva que debilita o coletivo dos trabalhadores. A ação sindical dos anos 80 é anacrônico ao modelo fordista e tutelada pelo Estado; nos anos 90, essa forma de representação tornou-se ineficiente. O sindicato, hoje, vê-se obrigado a repensar, ampliar e desenvolver formas de atuação distintas diante do processo acelerado de terceirização, introdução de inovações tecnológicas e organizacionais, desemprego estrutural acarretando aumento do trabalho informal, num cenário neoliberal. (PROCHMANN *et al.*, 1998)

Apesar de a ação sindical se desvincular, pelo menos no plano das idéias, de elementos básicos da estrutura sindical corporativa de Estado, dentre as quais a unicidade, ainda continua com recursos legais e financeiros da velha estrutura sindical, mantendo o monopólio de representação e as taxas sindicais obrigatórias, mesmo com discursos contrários a essas práticas. (BOITO, 1994)

A conjuntura do mundo do trabalho faz com que as entidades sindicais sejam colocadas diante de uma nova realidade – decréscimo no número de postos de serviços, quedas no valor real dos pisos salariais, redução significativa no número de filiados. A dessindicalização caracteriza um processo de decomposição nas práticas sindicais tradicionais, ou seja, no sindicalismo corporativista, que na década de 80 foi reforçado pela tradição fordista.

Na tabela 3.21, a seguir, pode-se constatar que a diferença entre filiados e não filiados não é significativa, sendo que no total 53,0% são filiados e 47,0%, não filiados. Mas, essa diferença torna-se representativa no caso do Sindicato dos Vigilantes de Curitiba, onde 32,2% dos trabalhadores são sindicalizados; no Interior, esse índice sobe para 77,4%. A maior filiação no Interior talvez se deva à proximidade entre a entidade sindical e a sua base, ou melhor, um trabalho de politização mais efetivo (tabela 3.21).

TABELA 3.21 CATEGORIA DOS VIGILANTES EM NÚMEROS ABSOLUTO E PERCENTUAL DE SINDICALIZADO, EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, 1999

SINDICALIZADO	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	67	32,2	137	77,4	204	53,0
Não	141	67,8	40	22,6	181	47,0
Total	208	100	177	100	385	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZYNIAK. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

Dentre as justificativas encontradas para o baixo índice de sindicalização (53%), pode-se destacar a recessão econômica pela qual passa o país, o que resulta na perda de emprego e no medo de ficar desempregado, pois a participação no sindicato abriria uma brecha para que os patrões demitissem os trabalhadores, pois, atualmente, o número de trabalhadores que incorpora o exército de reserva só cresce.

Outro motivo, que deve ser levado em conta para essa perspectiva de queda na sindicalização, é a migração da força de trabalho da indústria, com tradição de organização sindical para o setor serviços, que começa a se organizar nos anos oitenta e tem tradição histórica de dificuldade de mobilização sindical.

A terceirização, pode ser vista como uma forma de barrar *o plano da ação coletiva, principalmente dos sindicatos, têm sido a de fragilizar cada vez mais as representações e as práticas sindicais, reforçando as identidades de classe, enfraquecendo os laços de solidariedade entre os trabalhadores, estimulando a sua desunião, a sua dispersão e a concorrência entre eles.* (DRUCK, 1999, p.129)

Apesar de toda essa tradição de desmobilização no setor serviços e terceirizado, o Sindicato dos empregados em empresas de segurança e vigilância, nos anos 80, antes mesmo de uma organização institucional, conseguia realizar greves e manifestações com a participação de grande parcela da categoria. O sindicato, até meados dos anos 90, conquistou ascenso de reposição salarial e, em algumas

negociações, conseguiu, por meio de greves, um aumento real nos salários, quando à época outras categorias apenas mantinham a reposição das perdas salariais. (WAWRZYNIAK, 1998)

Essas manifestações começaram a perder o seu efeito de barganha na última década com a diminuição de greves e manifestações. As poucas manifestações que ocorreram foram curtas e com baixa participação da categoria, consideradas pelos seus dirigentes como mobilizações “esvaziadas”. As questões salariais deixam de ser o ponto central das negociações e a manutenção dos empregos e as garantias trabalhistas conquistadas em anos anteriores passam a ser o eixo central das discussões (tabela 3.22).

TABELA 3.22 CATEGORIA DOS VIGILANTES POR IDADE E SINDICALIZAÇÃO, NO PARANÁ, 1999

SINDICALI ZADO	IDADE												TOTAL	
	21 a 24 anos		25 a 29 anos		30 a 39 anos		40 a 49 anos		50 a 59 anos		60 a 64 anos			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	10	2,6	38	10,0	84	22,0	59	15,5	17	4,5	2	0,5	210	55,1
Não	29	7,6	46	12,1	65	17,1	24	6,3	7	1,8	–	–	171	44,9
Total	39	10,2	84	22,0	149	39,1	83	21,8	24	6,3	2	0,5	381	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZYNIAK. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

Constata-se, pelos dados da tabela 3.22, que idade e taxa sindicalização estão diretamente relacionadas – quanto menor a idade dos trabalhadores, menor é a sindicalização. Isso talvez possa ser descrito pelo fato de aqueles que estão ingressando na categoria não terem participado das greves e manifestações, que possibilitaram à categoria várias conquistas trabalhistas. Alguns dirigentes sindicais afirmam que os jovens acreditam que as conquistas obtidas pelo poder de organização

“caíram do céu”. Isso pode ser evidenciado no depoimento do GT²⁶, ao afirmar que o jovem,

hoje, veio pegou tudo isso não sofreu nenhuma das conseqüências, não sofreu na pele toda essa batalha, toda essa luta que foi desenvolvida no longo da história de organização dos trabalhadores vigilantes. Ele achou que isso caiu do céu, que o patrão deu, que o patrão porque sempre foi bonzinho e que o patrão vai continuar dando, porque o patrão é bonzinho. Tá. Mas a realidade é uma outra, infelizmente a gente vê esses trabalhadores que sofreram todas essas conseqüências, que foram presos, que apanharam de polícia na rua, que foram demitidos por justa causa por terem participado do movimento, para conquistar isso.

A tabela 3.23, a seguir, apresenta a participação dos vigilantes nas atividades do sindicato, independente de ser ou não filiados a ele. O índice de participação no Interior é de 57,6%, enquanto no Sindicato de Curitiba, de 27,9%. Isso significa que, mesmo filiados, os trabalhadores não participam das atividades sindicais (41,6%).

TABELA 3.23 PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES DO SINDICAIS, CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, 1999

PARTICIPA DAS ATIVIDADES	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	58	27,9	102	57,6	160	41,6
Não	150	72,1	75	42,4	225	58,4
Total	208	100	177	100	385	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZY尼亚K. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

Após a Constituição de 1988 houve uma limitação da intervenção do Ministério do Trabalho nos assuntos internos dos sindicatos. Porém, os sindicatos

²⁶ Entrevista: com o vigilante GT, em 20 de janeiro de 1999.

continuam sofrendo a tutela intervencionista do Estado que confere aos sindicatos representatividade e estabelece modos de funcionamento. O monopólio de representação, conhecido como unicidade sindical, que garante a existência de apenas um sindicato por base territorial. E, finalmente estabelece o enquadramento sindical, determinando a que sindicato o trabalhador pertence.

O sindicato, da forma como está estruturado, não corresponde às expectativas dos trabalhadores, porque há uma reconfiguração do perfil dos trabalhadores que estão se adaptando às novas exigências do mercado de trabalho, causando enorme impacto nos sindicatos. Esses impactos estão diretamente ligados ao processo de transformação de organização do trabalho para se adequar a um novo regime de acumulação que se traduz, segundo ALBUQUERQUE (1998, p.68), no quadro de

globalização da economia, a transformação dos processos de produção nas empresas legitima-se por um discurso neoliberal que, centrando sobre princípios de liberalização, abertura internacional, flexibilidade e privatização dos sistemas produtivos econômicos nacionais, apresenta-se como explicação da mudança e símbolo de modernidade.

Os motivos que levam a não participação dos vigilantes estão representados na tabela 3.24. Foram computados apenas os dados dos que responderam que não participam das atividades sindicais (58,4%). Destacam a: falta de interesse (21,4%), a falta de tempo (16,4%) e o não reconhecimento ou a não confiabilidade na direção sindical (11,8%). Esses motivos podem estar ligados à falta de motivação dos trabalhadores para participar das atividades.

“caíram do céu”. Isso pode ser evidenciado no depoimento do GT²⁶, ao afirmar que o jovem,

hoje, veio pegou tudo isso não sofreu nenhuma das conseqüências, não sofreu na pele toda essa batalha, toda essa luta que foi desenvolvida no longo da história de organização dos trabalhadores vigilantes. Ele achou que isso caiu do céu, que o patrão deu, que o patrão porque sempre foi bonzinho e que o patrão vai continuar dando, porque o patrão é bonzinho. Tá. Mas a realidade é uma outra, infelizmente a gente vê esses trabalhadores que sofreram todas essas conseqüências, que foram presos, que apanharam de polícia na rua, que foram demitidos por justa causa por terem participado do movimento, para conquistar isso.

A tabela 3.23, a seguir, apresenta a participação dos vigilantes nas atividades do sindicato, independente de ser ou não filiados a ele. O índice de participação no Interior é de 57,6%, enquanto no Sindicato de Curitiba, de 27,9%. Isso significa que, mesmo filiados, os trabalhadores não participam das atividades sindicais (41,6%).

TABELA 3.23 PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES DO SINDICAIS, CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, 1999

PARTICIPA DAS ATIVIDADES	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	58	27,9	102	57,6	160	41,6
Não	150	72,1	75	42,4	225	58,4
Total	208	100	177	100	385	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZYNIAK. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

Após a Constituição de 1988 houve uma limitação da intervenção do Ministério do Trabalho nos assuntos internos dos sindicatos. Porém, os sindicatos

²⁶ Entrevista: com o vigilante GT, em 20 de janeiro de 1999.

continuam sofrendo a tutela intervencionista do Estado que confere aos sindicatos representatividade e estabelece modos de funcionamento. O monopólio de representação, conhecido como unicidade sindical, que garante a existência de apenas um sindicato por base territorial. E, finalmente estabelece o enquadramento sindical, determinando a que sindicato o trabalhador pertence.

O sindicato, da forma como está estruturado, não corresponde às expectativas dos trabalhadores, porque há uma reconfiguração do perfil dos trabalhadores que estão se adaptando às novas exigências do mercado de trabalho, causando enorme impacto nos sindicatos. Esses impactos estão diretamente ligados ao processo de transformação de organização do trabalho para se adequar a um novo regime de acumulação que se traduz, segundo ALBUQUERQUE (1998, p.68), no quadro de

globalização da economia, a transformação dos processos de produção nas empresas legitima-se por um discurso neoliberal que, centrando sobre princípios de liberalização, abertura internacional, flexibilidade e privatização dos sistemas produtivos econômicos nacionais, apresenta-se como explicação da mudança e símbolo de modernidade.

Os motivos que levam a não participação dos vigilantes estão representados na tabela 3.24. Foram computados apenas os dados dos que responderam que não participam das atividades sindicais (58,4%). Destacam a: falta de interesse (21,4%), a falta de tempo (16,4%) e o não reconhecimento ou a não confiabilidade na direção sindical (11,8%). Esses motivos podem estar ligados à falta de motivação dos trabalhadores para participar das atividades.

TABELA 3.24 MOTIVO DA NÃO PARTICIPAÇÃO NO SINDICATO DA CATEGORIA DOS VIGILANTES NO SINDICATO, EM CURITIBA, INTERIOR E PARANÁ, 1999

MOTIVO DA NÃO PARTICIPAÇÃO	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Valor alto das taxas	12	8,2	6	8,1	18	8,2
Falta de confiabilidade	22	15,1	4	5,4	26	11,8
Falta de tempo	11	7,5	25	33,8	36	16,4
Falta de interesse	35	24,0	12	16,2	47	21,4
Desconhece a atuação	4	2,7	2	2,7	6	2,7
Medo de perder o emprego	2	1,4	—	—	2	0,9
Localização da sede	6	4,1	—	—	6	2,7
Falta de benefícios	5	3,4	2	2,7	7	3,2
Sem resposta	49	33,6	23	31,1	72	32,7
Total	146	100	74	100	220	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZYNIAK. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

Alguns dirigentes reclamam dos vigilantes que estão ingressando na categoria, por esses afirmarem que as atuais diretorias não os representam, por não possuírem a mesma escolaridade, por não dominarem as novas tecnologias e as novas técnicas exigidas.

Dentre as respostas dos que participam das atividades das entidades sindicais, filiados ou não a essas entidades, estão as assembleias, com 49,8%. Nesse item, a distribuição entre Interior (61,1%) e Curitiba representa 33,3%, referendando que a participação, assim como a filiação no Interior, é mais significativa, chegando a quase o dobro que na cidade de Curitiba.

TABELA 3.25 ATIVIDADE DO SINDICATO DOS VIGILANTES QUE MAIS PARTICIPA, 1999

ATIVIDADE	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Assembleias	32	33,3	86	61,0	118	49,8
Dentista	27	28,1	11	7,8	38	16,0
Curso de Formação*	7	7,3	17	12,1	24	10,1
Barbeiro	19	19,8	4	2,8	23	9,7
Jurídico	5	5,3	19	13,5	24	10,2
Outras	6	6,2	4	2,8	10	4,2
Total	96	100	141	100	237	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZYNIAK. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

* Este curso de formação sindical é ofertado pela Federação ou pelo próprio sindicato.

Entre os diversos serviços que o sindicato vem oferecendo aos sindicalizados, tanto para mantê-los, como para atrair novos filiados, encontram-se quatro serviços básicos que são os mais procurados: odontológicos (16,0%), jurídico (10,2%), curso de formação sindical (10,1%), barbeiro (9,7%).

Com exceção do curso de formação sindical, as outras atividades não rompem com o modelo de sindicalismo assistencialista, oferecendo serviços que deveriam ser de responsabilidade do Estado, ou ofertados pelas empresas, ou ainda de responsabilidade pessoal, no caso da barbearia. O departamento jurídico conta com um advogado para atender aos vigilantes nas suas questões trabalhistas ou criminais – no caso do vigilante ferir ou matar uma pessoa em um assalto.

Os cursos de formação sindical, atualmente, estão suspensos por motivos financeiros. São uma necessidade do movimento sindical para educar os trabalhadores, instrumentalizando-os para enfrentar em melhores condições os ataques patronais. Dentre os temas dos cursos realizados, estão: a) o desenvolvimento da consciência militante; b) noções básicas de economia política; c) história das revoluções; d) história do movimento operário no Brasil; e) questões de método; f) como fazer análise de conjuntura; g) planejamento e administração sindical cutista.

Na tabela 3.26, a seguir, encontram-se algumas sugestões fornecidas pelos informantes para que os sindicatos tornem-se representativos e adotem uma postura mais congruente e efetiva. Os trabalhadores buscam, nos sindicatos, apenas serviços assistenciais e de qualificação oferecidos por essas entidades. Dentre as atividades sugeridas, estão: a) realização de cursos de aperfeiçoamento (16,1%) para o mercado – cursos de idiomas, curso de informática – b) atendimento à saúde 12,4%; c) melhora no atendimento no sindicato (11,9%). Isso leva a crer que os trabalhadores estão esperando que os sindicatos supram uma necessidade que deveria ser de responsabilidade do Estado.

TABELA 3.26 SUGESTÕES PARA MELHORAR O SINDICATO DOS VIGILANTES, NO PARANÁ, 1999

SUGESTÕES	CURITIBA		INTERIOR		PARANÁ	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Não precisa mudar	4	1,9	11	5,9	15	3,7
Cursos de aperfeiçoamento*	26	12,0	39	20,8	65	16,1
Não acredita em melhoras	1	0,5	6	3,2	7	1,7
Melhorar o atendimento	36	16,6	12	6,3	48	11,9
Atendimento à Saúde	22	10,2	28	14,9	50	12,4
Diretoria mais confiável	19	8,8	–	–	19	4,7
Reduzir as taxas	3	1,4	2	1,0	5	1,2
Lutar por melhores salários	–	–	24	12,8	24	5,9
Não sabe	105	48,6	66	35,1	171	42,4
Total	216	100	188	100	404	100

FONTE: Pesquisa de campo: WAWRZY尼亚K. Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho, 1999.

* Cursos de aperfeiçoamento: idiomas, informática.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O resgate da trajetória dos vigilantes paranaenses permitiu que fosse construído o perfil de uma categoria ocupacional novas, levando-se em conta os diversos momentos históricos e conjunturais que a caracterizam, assim como a sua organização sindical. Este estudo limitou o seu quadro de análise aos vigilantes empregados em empresas de segurança do Estado do Paraná, no período de 30 anos, abrangendo de 1969 até o início do ano 2000, e demonstrou que as conjunturas econômicas, sociais e políticas são os grandes construtores desse novo perfil, como também influenciam as atividades sindicais.

Admite-se homem máquina confirmou a hipótese de que as transformações que ocorrem no interior das categorias de trabalhadores, em consequência de mudanças na organização do trabalho e nas relações de trabalho, redesenham os seus perfis e, por decorrência, levam os sindicatos a adotar novas estratégias de ação, ainda que se mantenham na antiga estrutura.

Reconstruir a história de uma categoria ocupacional permite acompanhar alterações em sua constituição em resposta a transformações conjunturais no setor. Atualmente, a categoria dos vigilantes encontra-se em processo de mutação, o que faz com que os vigilantes que estão na categoria há mais tempo desconheçam as aspirações dos que ingressaram recentemente. O antigo vigia, ao ingressar na ocupação por falta de qualificação, em muitos casos analfabeto, não tem mais espaço, pois o nível de exigências subiu, criando problemas para os que estão com mais de 40 anos e são colocados fora da concorrência para a obtenção de um posto de trabalho ou a manutenção do seu emprego. Hoje, a categoria está se tornando cada vez mais especializada exigindo conhecimentos amplos, curso médio completo e, não raras vezes de noções de Direito, informática e até de línguas estrangeiras, como francês, inglês, espanhol. Além da aparência física prestigiada pela sociedade de consumo, ou seja, que o trabalhador tenha mais de 1,70m, não seja gordo e, principalmente seja jovem.

Em um país onde o acesso à escola representa um privilégio e a disparidade de qualidade e custo entre a escola pública e particular já seleciona e determina as possibilidades dos futuros trabalhadores, tem-se uma mobilidade social no interior da própria classe social, não alterando as relações determinadas na base entre proprietários dos meios de produção e os que possuem apenas a sua força de trabalho para vender no mercado. Esta situação gera contradições na dinâmica do capitalismo, pois, se por um lado exige, níveis mais elevados de qualificação, por outro, há uma quantidade de trabalhadores que não tem acesso à educação básica e, muito menos, a uma qualificação específica. Esse fenômeno, a par dos baixos salários em países como o nosso, forma um moderno exército de reserva de trabalhadores, que aumenta o contingente no mercado de trabalho informal.

Até quando os *homens-máquinas* resistirão, enquanto categoria ocupacional, a esta emergência de conhecimentos tecnológicos e novas formas organizacionais? Um dos impasses criados por essa situação é a contratação de trabalhadores, na forma de vigilantes “orgânicos” – trabalhadores que não têm vínculos com as empresas de segurança, pois são contratados diretamente pelas empresas-fim. São trabalhadores à margem do controle das empresas e/ou sindicatos, o que, possivelmente, permite a formação de uma vigilância clandestina, causando baixa na qualidade dos serviços prestados, pois a maioria desses vigilantes não é controlado quanto à realização do curso de formação ou em relação às reciclagens. Ademais, a população está sujeita a conviver com profissionais que nem sempre estão preparados para exercer habilitação de vigilante, na medida em que para serem enquadrados em empresas de segurança, precisam da carteira nacional de vigilância e para a obtenção desta, é feita uma consulta à Polícia Federal sobre os antecedentes criminais da pessoa.

A vigilância clandestina coloca no mercado, vigilantes despreparados, para os quais pode não estar claro o significado de vigiar, levando-os a assumir, no extremo, o papel de proteger a propriedade privada ao empregarem-se para o trabalho em fazendas contra a invasão de terras, contra o MST – Movimento Sem Terra. Assim como os extralaboradores

rurais tornaram-se vigias nos anos 70, ao serem expulsos de suas terras, os atuais trabalhadores rurais do MST estão tentando evitar o êxodo rural, mas o contexto histórico da política agrária mostra que o pequeno e médio agricultores endividados, precisam deixar suas terras em poder dos bancos.

Em 1969, em plena ditadura militar e estado de exceção, surge a primeira lei que regulamenta a figura do trabalhador em segurança, que tinha a função de proteger os interesses do governo e das elites financeiras. Apesar de serem trabalhadores, eram tratados como um serviço paramilitar, e incorporavam essa noção de uma atividade que não lhes dava o direito de organização. Eram tratados como os soldados nas corporações militares, sofrendo, inclusive, punições semelhantes às adotadas no interior dos quartéis, como prisões e castigos físicos.

A regulamentação da profissão de vigilante e a criação dos sindicatos da categoria alteraram esse quadro de opressão nos anos 80. Os sindicatos tornaram-se atuantes e, em muitos momentos, fizeram dos vigilantes, uma categoria de vanguarda no movimento sindical paranaense. Em muitas ocasiões, o seu comportamento combativo, articulado nacionalmente, contrariou os prognósticos de fracasso para as greves que aconteciam, em momentos político-econômico, de conjuntura desfavorável ao movimento sindical. Com essa ousadia, o sindicato dos vigilantes do Paraná conseguiu inúmeras vitórias para a categoria, chegando a atingir o maior piso salarial no país, como no início da década de 90.

As greves, a ampliação das negociações e o aumento das sindicalizações foram as marcas principais do sindicalismo dos anos 80, influenciado pela efervescência política determinada pelo fim da ditadura militar e, conseqüentemente, com o processo de abertura política, possibilitou a reorganização dos trabalhadores. Nos anos 90, o número de greves diminuiu, os sindicatos não conseguiam estimular os trabalhadores, preocupados com a manutenção de seus empregos; o cenário econômico instável e a falta de uma política salarial contribuíram para o esvaziamento das entidades, reduzindo as taxas de sindicalização.

Os sindicatos, da forma como estão estruturados, têm dificuldades de representação, pois começam a sentir a sua impotência em intervir no processo de reestruturação produtiva que se amplia na década de 90, tornando-os enfraquecidos pela própria transformação nas relações de trabalho, legitimada pelo discurso neoliberal. As manifestações e as formas de reivindicações, atualmente, não geram o efeito desejado dos anos 80. Com o aumento do setor de serviços que também se reestrutura e moderniza e com alterações no processo de produção, como atuarão os sindicatos que têm a sua estrutura compatível ao modelo de produção fordista?

Os sindicatos se vêm frente a esse novo mercado de trabalho, que exige do trabalhador novas especializações. O próprio trabalhador procura o sindicato para suprir as suas deficiências. Alguns sindicatos de vigilantes já estão ofertando cursos de qualificação ou providenciam material para suprir essa necessidade. Isso cria uma situação de transformação do papel e da finalidade dos sindicatos, na medida em que não estão mais estruturados, não garantem novas formas de proteção e politização a seus trabalhadores, atuando como preparadores ou adaptadores da mão-de-obra para o mercado. Deixam de ser um sindicato de atuação para se tornar um sindicato de participação.

Outro exemplo que corrobora nesse processo de destituição do papel fundamental dos sindicatos são a oferta de planos de saúde solicitados pelos trabalhadores – os sindicatos do Paraná estão fechando acordos com firmas responsáveis por esse tipo de atendimento. Em Curitiba, após a oferta desse tipo de serviço, o sindicato está recebendo em torno de 30 a 40 filiações por dia. Isso implica que os sindicatos voltam a assumir uma posição assistencialista, como ocorreu nos anos 70, quando ofereciam serviços médicos, odontológicos, bolsas de estudos para os filhos dos seus trabalhadores, distorcendo o seu real papel de defesa dos interesses dos trabalhadores diante do capital.

Poder-se-ia fazer aqui um questionamento sobre a importância das filiações aos sindicatos que, mesmo sem as contribuições voluntárias dos trabalhadores, conseguiriam sobreviver. O fato de o trabalhador estar filiado não significa que ele terá participação

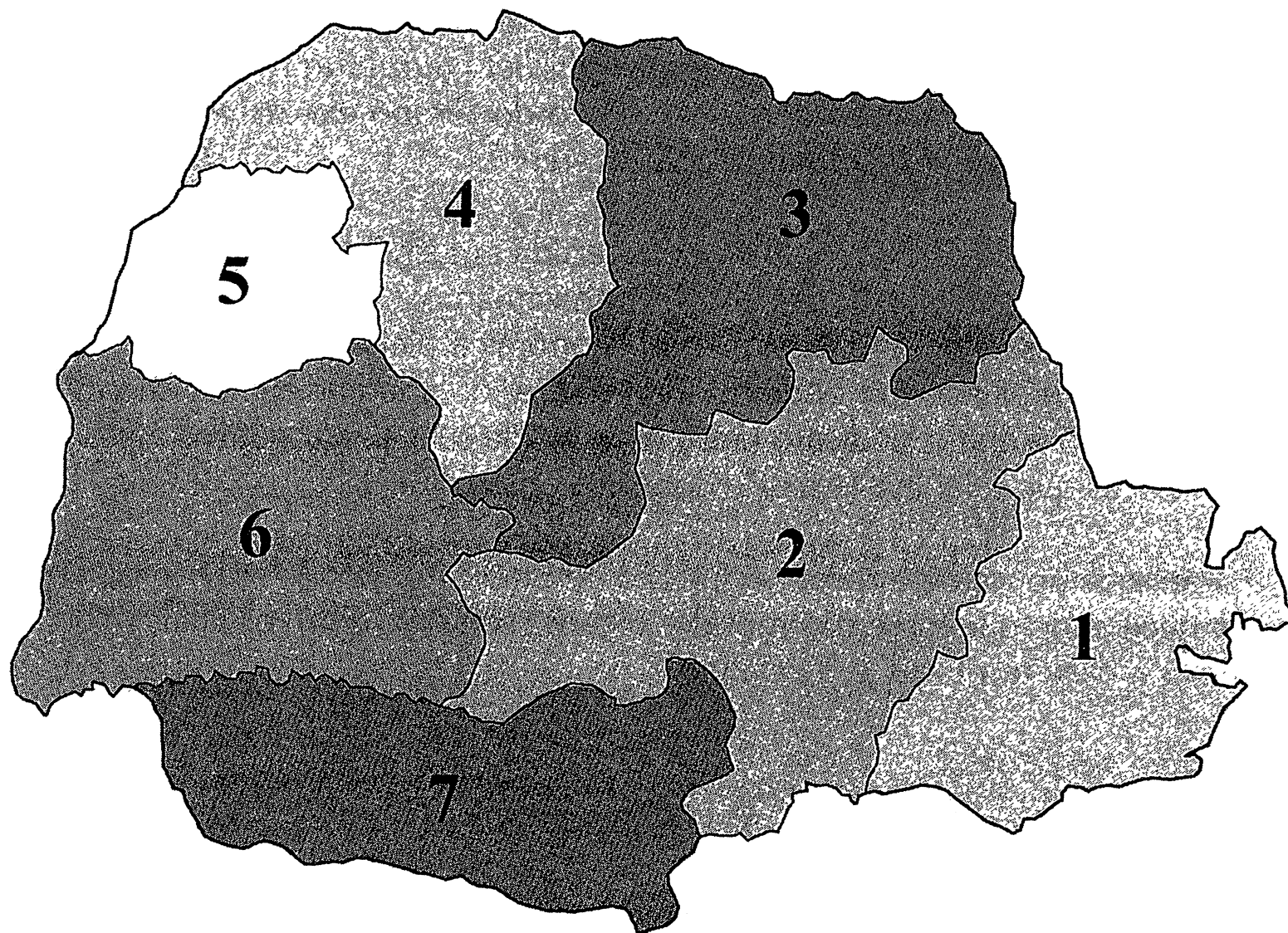
ativa no sindicato. Será que o poder de representação de um sindicato não deveria ser medido pelo seu poder de organização ao invés do seu número de filiados? Nesse caso, o oferecimento de serviços passaria a ser uma estratégia de atuação para atrair os trabalhadores afastados, que não vêem vantagens em estar sindicalizados, pois nos últimos anos os sindicatos apenas garantem a política salarial determinada pelo governo.

Em decorrência das atuais transformações na categoria, os sindicatos estão desafiados a procurar novas e criativas formas de atuação visando atingir a questão crucial, ou seja, questionar a própria estrutura e movimentos sindicais. Nesse questionamento, enquadram a possível oferta de cursos de formação sindical pois a entrada de trabalhadores com novo perfil aponta para a formação de novos “quadros”, que serão responsáveis pelos sindicatos nos próximos anos.

Este trabalho demonstrou que os vigilantes estão redimensionando o seu perfil ocupacional em consequência da introdução de inovações tecnológicas e organizacionais, que estão exigindo trabalhadores qualificados, com conhecimento em microeletrônica, com capacidade de inter-relacionamento pessoal e ampliação do tempo de escolaridade. Ao mesmo tempo, os sindicatos estão buscando novas formas de atuação que garantam a eficiência tanto da categoria como da atuação sindical. Ao longo dessas páginas vimos nos indagando: Até quando a lógica capitalista irá deletando os já quase extintos HOMENS-máquinas? Certamente, as máquinas poderão trabalhar para a garantia do capital mas, quem assumirá a responsabilidade moral pela degradação física e mental dessas MÁQUINAS-homens?

APÊNDICE 1
MAPA DO PARANÁ POR DIVISÃO TERRITORIAL

Mapa do Paraná com a Divisão por Base Territorial dos 7 Sindicatos de Vigilantes do Estado



1 - Sindicato de Curitiba
2 - Sindicato de Ponta Grossa
3 - Sindicato de Londrina

5 - Sindicato de Umuarama
6 - Sindicato de Cascavel
7 - Sindicato de Pato Branco

APÊNDICE 2
QUESTIONÁRIO

PROJETO DE PESQUISA OS VIGILANTES E AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO
FINALIDADE – DISSERTAÇÃO DE MESTRADO - UFPR

QUESTIONÁRIO – VIGILANTES

Local/data _____

POR FAVOR, PREENCHER OS DOIS LADOS DA FOLHA.

1- Qual o seu posto de serviço

☐ indústria ☐ banco ☐ órgãos públicos ☐ montadoras ☐ empresas ☐ residências

2- Sexo: ☐ Feminino ☐ Masculino

3- Idade: ☐ 18 a 24 ☐ 25 a 29 ☐ 30 a 39 ☐ 40 a 49 ☐ 50 a 59 ☐ 60 a 64 ☐ + 65

4- Onde você nasceu? cidade _____ Estado _____

5- Há quanto tempo você mora nesta cidade?

☐ – de 1 ano ☐ de 1 a 3 anos ☐ de 3 a 5 anos
☐ de 6 a 10 anos ☐ de 10 a 20 anos ☐ + 20 anos

6- Qual o tipo de jornada de trabalho

☐ horista ☐ 44 horas semanais ☐ 12x36 ☐ Outras: _____

7- Qual a sua renda (piso salarial R\$ 473,65 + ajuda de custo)

☐ 1 piso ☐ 1 ½ piso ☐ 2 pisos ☐ 2½ pisos ☐ 3 pisos ☐ 3 ½ pisos ☐ 4 pisos
☐ 5 pisos ou mais

8- Grau de escolaridade

☐ 1º grau incompleto ☐ 1º grau completo
☐ 2º grau incompleto ☐ 2º grau completo
☐ universitário incompleto ☐ universitário completo

9- Se respondeu universitário (completo ou incompleto). Qual curso universitário você frequenta ou frequentou? _____

10- No que você trabalhava antes de entrar para a vigilância? _____

11- Antes de entrar para a vigilância quanto tempo ficou desempregado?

☐ – de 1 mês ☐ 2 a 5 meses ☐ 6 a 12 meses ☐ 1 a 1 ½ ano ☐ 1 ½ a 2 anos ☐ + 2 anos

12- Quanto tempo você está trabalhando com vigilância?

☐ – de um ano ☐ 1 a 5 anos ☐ de 6 a 10 anos ☐ de 11 a 15 anos ☐ de 16 a 20 anos
☐ 21 a 25 anos ☐ 26 a 30 anos ☐ 31 a 35 anos ☐ + de 36 anos

13- Durante o tempo que esteve desempregado, você fez que? _____

14- Por que você resolveu entrar para a categoria dos vigilantes

☐ maior número de vagas ☐ o salário é melhor ☐ o serviço é fácil ☐ tem alguém da família que trabalha na vigilância ☐ Outras _____

15- Onde você realizou o 1º curso de formação para vigilantes?

() na escola de polícia () na academia

16- Realizou ou realiza outros cursos

() informática

() idiomas

() outros: _____

17- No seu posto de serviço você trabalha com aparelhos eletrônicos?

() Sim () Não

18- Qual(is) os tipos?

() sistema de vídeos () sistema interno () alarme por sensor

() Outros: _____

19 -Você gostaria que no seu posto de serviço houvesse aparelhos eletrônicos?

() Sim () Não () Não sei

20- Este tipo de equipamento irá, no seu entender:

() facilitar o trabalho () dificultar o trabalho () não sei

21- Você acredita que terá que se aperfeiçoar (aprender a utilizar computador e Ter noções de outros idiomas, etc.) para garantir o emprego?

() Sim () Não () Não sei

22- No seu entender, onde deveria ser feito o treinamento para utilizar os equipamentos eletrônicos (computador, sistemas de vídeo)?

() no sindicato () na empresa () em escola particular () Não sei

23- Você é filiado ao Sindicato:

() Sim () Não Há quanto tempo? () – de um ano () 1 a 5 anos () de 6 a 10 anos () de 11 a 15 anos () de 16 a 20 anos () 21 a 25 anos () 26 a 30 anos () 31 a 35 anos () + de 36 anos () Não sou filiado

24- Participa das atividades do Sindicato:

() Sim () Não

() Assembléias

() Barbeiro

() Dentista

() Jurídico

() Curso de formação

() Outras: _____

25- Se “Não”, por quê?

26- Quais serviços você acredita que o seu sindicato poderia lhe oferecer?

Obrigada!

ANEXO 1
CURRÍCULO PARA CURSO DE FORMAÇÃO DE VIGILANTES

ANEXO 1– PORTARIA N. 992, de 25 de outubro de 1995
CURRÍCULO PARA CURSO DE FORMAÇÃO DE VIGILANTES

1. OBJETIVO

Dotar o aluno de conhecimento e habilidade que o capacite para o exercício da profissão de vigilantes, aí incluídas as atividades relativas à segurança física de estabelecimentos financeiros e outros, transporte de valores, segurança pessoal privada e escolta armada, adestrando-o ao manuseio de armamento e o emprego de defesa pessoal.

2. MÉTODO

Curso funcionará de acordo com as prescrições contidas neste currículo e será executado em uma única fase, voltada para o preparo profissional do aluno, através de trabalho essencialmente práticos e objetivos, com o mínimo de teoria, a fim de que o aluno aprenda fazendo.

3. DURAÇÃO DO CURSO

O curso terá duração de 120 (cento e vinte) horas-atividades. O curso destinado à formação de vigilantes de transporte de valores terá sua duração estendida por no mínimo 36 (trinta e seis) horas durante as quais serão ministradas técnicas específicas sobre o assunto.

4. COMPOSIÇÃO DAS TURMAS

As turmas serão compostas de classe com no máximo 45 (quarenta e cinco) alunos cada uma.

5. AVALIAÇÃO

5.1 ao final do curso será realizada uma única avaliação de aprendizagem por matéria sendo considerado aprovado o aluno que obtiver um mínimo de 5 (cinco) pontos num total de 10 (dez) pontos.

5.2 A avaliação de aprendizagem das matérias “Adestramento Físico” e “Armamento e Tiro” será realizada de forma prática enquanto as demais constarão de prova teórica do tipo objetivo.

5.3 A aprendizagem da matéria “Relações Humanas no Trabalho” não será objeto de avaliação.

PROGRAMA DE MATÉRIAS
CURSO BÁSICO DE FORMAÇÃO DE VIGILANTES

1. RELAÇÕES DAS MATÉRIAS

a) Defesa Pessoal e Primeiros Socorros – Carga Horária 24 (vinte e quatro) horas.

OBJETIVO: dotar o aluno de conhecimentos, habilidades e hábitos de defesa pessoal, em suas diversas modalidades, bem como o de condicionamento físico, para sua correta utilização em serviço, capacitando-o ainda a prestação de assistência inicial à pessoal, em caso de emergência.

b) Noções elementares de Direito Penal – Carga Horária: 10 (dez) horas.

OBJETIVO: dotar o aluno de conhecimentos elementares que o capacite a identificar as infrações penais mais comuns, praticadas contra a pessoa e o patrimônio, com vistas à colheita de provas após a ocorrência do fato.

c) Armamento e Tiro – Carga Horária: 24 (vinte e quatro) horas

OBJETIVO: dotar o aluno de técnicas e habilidades no uso e manejo do revólver, assim como na defesa contra ataque com utilização de munição química.

d) Técnica Operacional – Carga Horária: 12 (doze) horas.

OBJETIVO: dotar o aluno de conhecimentos específicos que o capacite a identificar um local de crime, adotando providências necessárias à sua preservação, bem como observar e descrever pessoas, coisas, áreas e locais, de forma diligente, tomando as iniciativas que lhe compete na prevenção e repressão de ocorrências delituosas.

e) Segurança Física de Instalações – Carga Horária: 22 (vinte e duas) horas.

OBJETIVO: dotar o aluno de conhecimentos específicos que o capacite ao desempenho das atribuições de promover a segurança física de instalações, em sua área de atuação, adotando medidas de prevenção e repressão de ocorrências delituosas.

NOÇÕES ELEMENTARES DE DIREITO PENAL

OBJETIVO dotar o aluno de conhecimentos elementares que o capacite a identificar as infrações mais comuns praticadas contra a pessoa e contra o patrimônio, com vistas à colheita de prova

CURSO: Formação de Vigilantes

CARGA HORÁRIA 10 (dez) horas

PROVA 01 (UMA) hora

UNIDADE DIDÁTICA	OBJETIVOS	ASSUNTOS	HORAS	TIPO ATIVIDADE	RECURSOS DIDÁTICOS
1 Órgãos Policiais	– Capacitar o aluno a identificar a Organização Policial do país, DPF, SSP, Pms e Bombeiros, objetivando a prevenção de crime e sinistros Papel das Forças Armadas.	- Estrutura e competência do DFP, das Polícias Militares da Secretaria de Segurança Pública e dos Corpos de Bombeiros Papel das Forças Armadas âmbito interno e externo	04	P	ITR
2 do crime	- Capacitar o aluno a conceituar crime, distinguindo o crime tentado do consumado, identificar seus elementos essenciais e causas de exclusão de criminalidade	Crime conceito Autoria e Co-autoria Tentado e consumado Responsabilidade penal Estado de necessidade	02	P	ITR
3 Prova objetiva Crime contra a pessoa	-Capacitar o aluno a identificar testemunhas ofendidos, vítimas e lesados, considerando sua importância no esclarecimento dos fatos, bem como identificar o crime doloso e o culposo notadamente o homicídio, a lesão corporal e os praticados contra a honra	Prova Classificação Indícios e Vestígios Métodos empregados para estabelecer relacionamento com ato delituoso Corpo de delito direto e indireto Homicídio doloso e culposo Injúria, calúnia e difamação	02	P	ITR
4 Crime contra o Patrimônio	Capacitar o aluno a identificar as modalidades de crime contra o patrimônio, bem como algumas de suas variações	Furtos simples e qualificados, Latrocínio Extorsão Sequestro e Cárcere Privado Estelionato	02	P	ITR

ARMAMENTO E TIRO

OBJETIVO dotar o aluno de técnicas de habilidade no manejo de revólver

CURSO: Formação de Vigilantes

CARGA HORÁRIA 24 (vinte e quatro) horas

PROVA 03 (três) horas

UNIDADE DIDÁTICA	OBJETIVOS	ASSUNTOS	HORAS	TIPO ATIVIDADE	RECURSOS DIDÁTICOS
1 Segurança e Conservação do Armamento	Capacitar o aluno a utilizar com segurança o revólver, a proceder sua limpeza e conservação e a solucionar incidente de tiro	Regras de segurança no manuseio do revólver, transporte de guarda, segurança no estande, limpeza conservação e desmontagem, incidentes de tiro mais comum soluções	02	P TP	ITR
2 Instrução preparatória para o tiro	Capacitar o aluno a utilizar as diversas posições de tiro com revólver através da projeção de “slides” e de treinamento prático, utilizando 100° de munição real calibre 38	Posições de tiro, inspeção de arma, municar, desmunicar, empunhadura visada e acionamento do gatilho com arma descarregada Posições de tiro em visão primária em pé, ajoelhado e deitado, com arma descarregada	02	P TP	ITR
3 Tiro real em visão Primária (TVP) e Tiro rápido (TR) em pé	Capacitar o aluno a efetuar TVP e TR utilizando munição calibre 38 em pé TVP – 10 metros TR – 5 metros	Treinamento de TVP e TR com arma descarregada – EM PE, TVP – 10 metros, Em pé 9 tiros 38, TR - % metros, Em pé 8 tiros 38	06	P TP	ITR
4 Tiro Real e Visão primária (TVP) e Tiro rápido (TR)	Capacitar o aluno a efetuar TVP e TR utilizando munição calibre 38 ajoelhado	Treinamento de TVP e TR com arma descarregada – AJOELHADO, TVP – 10 metros, ajoelhado 9 tiros 38, TR 5 metros ajoelhado, 8 tiros 38	07	P TP	ITR

Munição a ser utilizada – calibre 38 de revólver 75 tiros/alunos

TÉCNICA OPERACIONAL

OBJETIVO dotar o aluno de conhecimentos que o capacite a identificar um local de crime, conservá-lo inalterado, descrever pessoas, objetos, veículos, áreas e locais de forma precisa, recolher coisas e efetuar de maneira clara e objetiva, registros de ocorrência

CURSO Formação de Vigilantes

CARGA HORÁRIA 12 (doze) horas

PROVA 01 (uma) hora

UNIDADE DIDÁTICA	OBJETIVOS	ASSUNTOS	HORAS	TIPO ATIVIDADE	RECURSOS DIDÁTICOS
1 Local do crime	Dotar o aluno de conhecimentos que o capacite a conceituar local de crime e, quando de sua chegada ao local, adotar as primeiras medidas preventivas aplicando as técnicas recomendáveis.	Métodos de observação de pessoas, coisas e áreas. Sistema de Memorização Método de observação e descrição. Execícios	02	P	ITR
2 Observação e descrição	Dotar o aluno de conhecimentos que o capacite a: Identificar técnicas e aplicar regras de observação de pessoas, coisas e fatos no seu local de trabalho; Desenvolver habilidades no tocante: memorização ou métodos específicos; Observar e descrever corretamente e com precisão pessoas, coisas veículos, áreas e locais	Métodos de observação de pessoas coisas e áreas; Sistema de Memorização Método de observação e descrição Exercícios	04	P TP	ITR
3 Busca e apreensão	Capacitar o aluno a efetuar corretamente uma busca preliminar em pessoas e veículos identificando as situações em que a medida é cabível	Busca pessoal e em veículos Técnicas de arrecadação de prova Maneiras legais de agir Condução de detido	04	P TP	ITR
4 Registros de Ocorrências	Tornar o aluno capaz de efetuar registros de ocorrências objetivando a preservação integral de todos os elementos circunstantes	Finalidade de registro Elementos essenciais obrigatórios Exercícios	02	P TP	ITR

SEGURANÇA FÍSICA DE INSTALAÇÕES

OBJETIVO dotar o aluno de conhecimentos específicos que o capacite ao desempenho das atribuições de prover à segurança física de instalações

CURSO Formação de Vigilantes

CARGA HORÁRIA 22 (vinte e duas) horas

PROVA 02 (duas) horas

UNIDADE DIDÁTICA	OBJETIVO	ASSUNTOS	HORAS	TIPO ATIVIDADE	RECURSOS DIDÁTICOS
1 Segurança de Instalações	Dotar o aluno de conhecimentos que o capacite a compreender a importância de segurança de instalações	Conceito: segurança de instalações ou estabelecimentos e segurança física.	02	P	ITP
2 Segurança Física de Instalações	Dotar o aluno de conhecimentos que o capacite a distinguir e realizar as várias medidas necessárias a um perfeito sistema de controle e segurança física de instalações.	Proteção de entradas não permitidas Controle de entradas Permitidas Prevenção e controle de incêndios, acidentes Prevenção de sabotagem Controle de entrada e saída de materiais.	04	P TP	ITP
3 Explosivos	Familiarizar o aluno com a identificação, manuseio e cautela quanto a explosivos, objetivando a detecção de artefatos ou objetos suspeitos	Identificação: tipos, mecanismos de acionamento comuns, industrializados e artesanais de engenho explosivos.	04	P TP	ITP
4 Medidas de Emergência	Dotar o aluno de conhecimentos das ações a serem tomadas diante de situações emergenciais	Assaltos, tumultos, pânico. Evacuação de locais Planos emergenciais	04	P TP	ITP
5 Comunicações	Capacitar o aluno a usar de maneira correta e eficaz o equipamento de comunicação	Noções gerais. Operações com telefone, radiofonia e central de rádio.	04	P TP	ITP
6 Serviço de Guarda	Capacitar o aluno a identificar e a compreender as funções de deveres do vigilante, a empregar técnicas de guarda e a avaliar sua importância num esquema de segurança.	Guarda fixa e guarda móvel (ronda) Sede da guarda. Desempenho do vigilante	02	P TP	ITP
7 Sigilo Profissional	Tornar o aluno capacitado a compreender as regras de sigilo e discrição	Compartmento Preservação de informações	02	P TP	ITP

PREVENÇÃO E COMBATE A INCÊNDIOS

OBJETIVO dotar o aluno de conhecimentos e técnicas para prevenir e combater incêndios e para adotar providências adequadas em caso de sinistros.

CURSO Formação de Vigilantes

CARGA HORÁRIA 12 (doze) horas

PROVA 01 (uma) hora

UNIDADE DIDÁTICA	OBJETIVOS	ASSUNTOS	HORAS	TIPO ATIVIDADE	RECURSOS DIDÁTICOS
1 Prevenção de Incêndios	Dotar o aluno de conhecimentos sobre a formação e propagação de incêndios e sinistros conexos	Considerações preliminares Formação de incêndios Classes de incêndios Métodos preventivos	02	P	ITR
2 Ética e disciplina no trabalho	Assimilação de conhecimentos específicos de medidas de combate a incêndios	Medidas de extinção Extintores de incêndios Evacuação de locais	04	P	ITR
3 Primeiros Socorros	Proporcionar ao aluno conhecimentos específicos de primeiros socorros, capacitando-os em casos de emergência a prestar assistência inicial com eficiência	Medidas em relação a pânico; Primeiros socorros, asfixia e queimaduras Como transportar pessoas feridas	02	P	ITR
4 Exercícios Práticos	Capacitar o aluno através de exercícios simulados a desempenhar técnicas de prevenção e combate a incêndios	Manuseio de extintores Exercícios práticos para prevenir e combater incêndios	04	TP	ITR

RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO

OBJETIVO dotar o aluno de conhecimentos que capacite a desenvolver hábitos de sociabilidade que permitam seu aprimoramento relacionamento no trabalho e em outras esferas do convívio social.

CURSO Formação de Vigilantes

CARGA HORÁRIA 06 (seis) horas

UNIDADE DIDÁTICA	OBJETIVOS	ASSUNTOS	HORAS	TIPO ATIVIDADE	RECURSOS DIDÁTICOS
1 Comunicação interpessoal	Possibilitar ao aluno o domínio dos princípios da comunicação interpessoal	Princípios de comunicação interpessoal. Dicção, afasias, inibições Linguagem da fala	02	P	ITR
2 Ética e disciplina no trabalho	Desenvolver no aluno a observância de normas de conduta socialmente adequadas no ambiente de trabalho	O trato social cotidiano, regras de convivência; Comando e subordinação disciplina e hierarquia	02	P	ITR
3 Apresentação Pessoal	Desenvolver no aluno hábitos adequados e cuidados que o homem de segurança deve ter com a sua apresentação pessoal, asseio,	Princípios de apresentação pessoal Asseio, postura e discrição	02	P	ITR

ANEXO 2
CURRÍCULO PARA A RECICLAGEM DO CURSO DE
FORMAÇÃO DE VIGILANTES

ANEXO IV– PORTARIA N. 992, de 25 de outubro de 1995
RECICLAGEM DO CURSO DE FORMAÇÃO DE VIGILANTES
CURRÍCULO

OBJETIVO: avaliar e reforçar conhecimentos e habilidades específicas da profissão

Duração: 32 (trinta e duas) horas de atividades práticas e teóricas

Composição das turmas: de acordo com as normas

RELAÇÃO DE MATÉRIAS

1. DEFESA PESSOAL

Carga horária: 08 (oito) horas

Objetivo: recordar as técnicas de defesa pessoal em suas diversas modalidades

2. ARMAMENTO E TIRO

Carga horária: 08 (oito) horas

Objetivo: recordar as técnicas de uso, manejo e conservação da arma

Distribuição dos tiros durante as aulas prática:

15 (quinze) tiros com munição 38 – TR

10 (dez) tiros com munição – TVP

Total = 25 (vinte e cinco) tiros

3. TÉCNICAS OPERACIONAIS

Objetivo: recordar as técnicas operacionais empregadas em sua rotina diária de trabalho, bem como em situações emergenciais

Carga horária: 06 (seis) horas

4. SEGURANÇA FÍSICA DE INSTALAÇÕES

Objetivo reciclar os conhecimentos atinentes à segurança física de instalações

Carga horária: 04 (quatro) horas

5. PREVENÇÃO E COMBATE A INCÊNDIOS

Objetivo: reciclar os conhecimentos necessários ao controle de pânico e de combate a incêndio.

Carga horária: 04 (quatro) horas

6. RELAÇÕES HUMANAS

Objetivo: recordar os critérios de postura e comunicação interpessoal.

Carga horária: 02 (duas) horas

LEGENDA

P = Palestra

TP = Trabalho prático

ITR = Instrutores

TR = Tiro rápido

TVP = Tiro visão primária

ANEXO 3
MODELO DE EQUIPAMENTO ELETRÔNICO

F I O



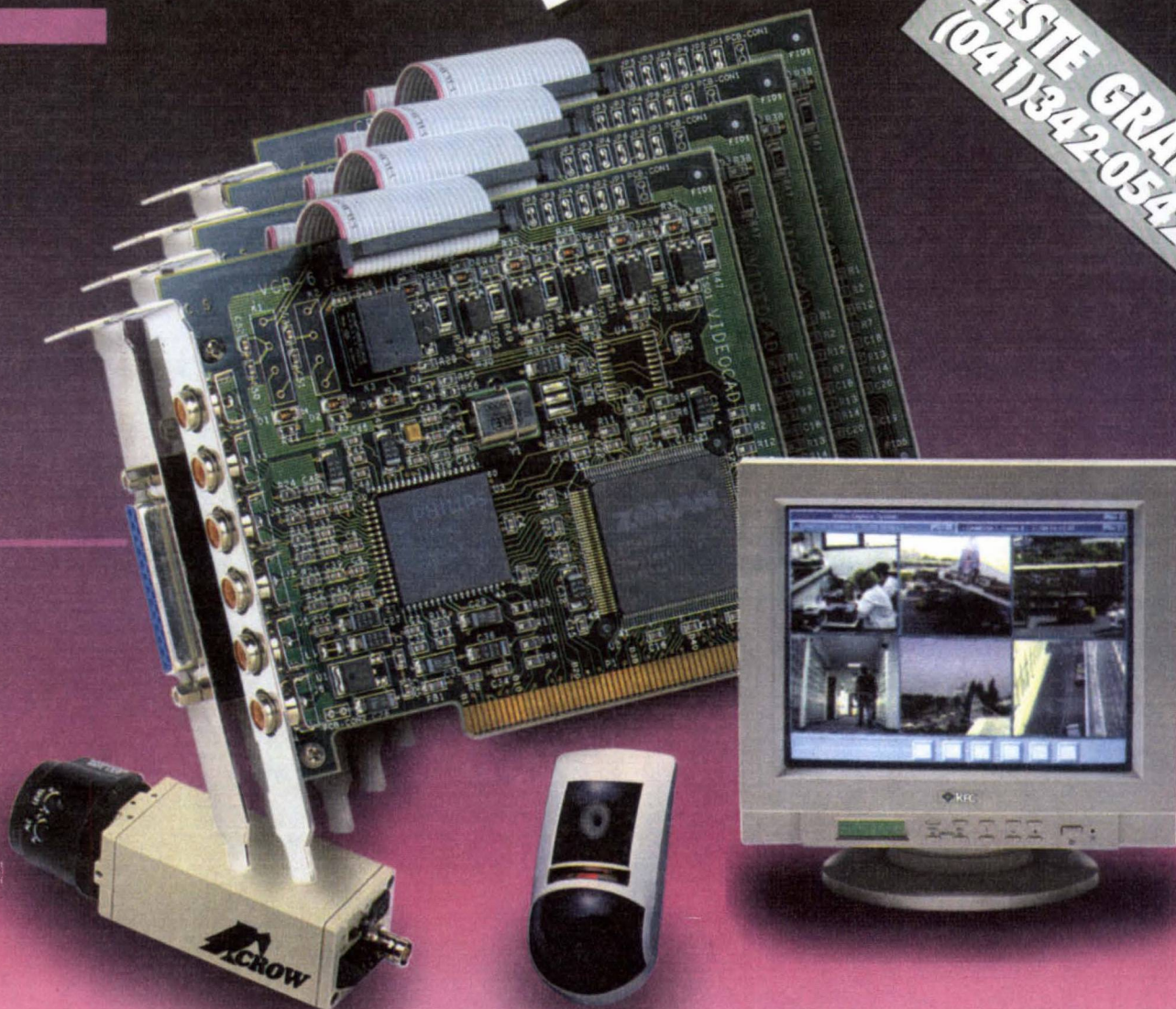
A P L I C A Ç Õ E S T Í P I C A S

- arma e desarma o sistema de alarme
- alerta isso quer dizer, botões de pânico manuais - para segurança pessoal
- controle remoto para portas de garagem, portões de segurança, travas magnéticas e elétricas
- sensor pessoal para idosos e deficientes
- liga/desliga luzes
- detector de incêndio
- detector de intrusão
- aplicações automáticas para residências

ANEXO 4
MODELO DE EQUIPAMENTO ELETRÔNICO

CROW JET

TESTE GRÁTIS
(041)342-0542



O **CROW JET** é uma linha de produtos destinada à fornecer soluções à verificação remota e vigilância local de vídeo. Operando sobre linhas telefônicas analógicas ISDN e LANs, este sistema possibilita a verificação de múltiplas janelas de vídeo simultaneamente em seu monitor do PC.

O **CROW JET** é um sistema modular e flexível, projetado para ser desenvolvido de acordo com as necessidades de segurança de cada situação específica. O sistema consiste de uma ou mais placas de vídeo (Video Jet) as quais são instaladas em um PC juntamente com seu software aplicativo.

Características Principais

CROW JET

- Possibilidade de múltiplas janelas de vídeo simultaneamente no monitor do PC (dependendo do número de placas instaladas).
- Abertura automática da janela de vídeo através da ativação do alarme.
- Chaveamento entre 6 diferentes câmeras em cada janela de vídeo (placa).
- Entradas de contatos de alarme para transmissão automática de vídeo e gravação de imagens.
- Saídas de contatos de relês para acionamento remoto de equipamentos externos.

CROW JET PLUS

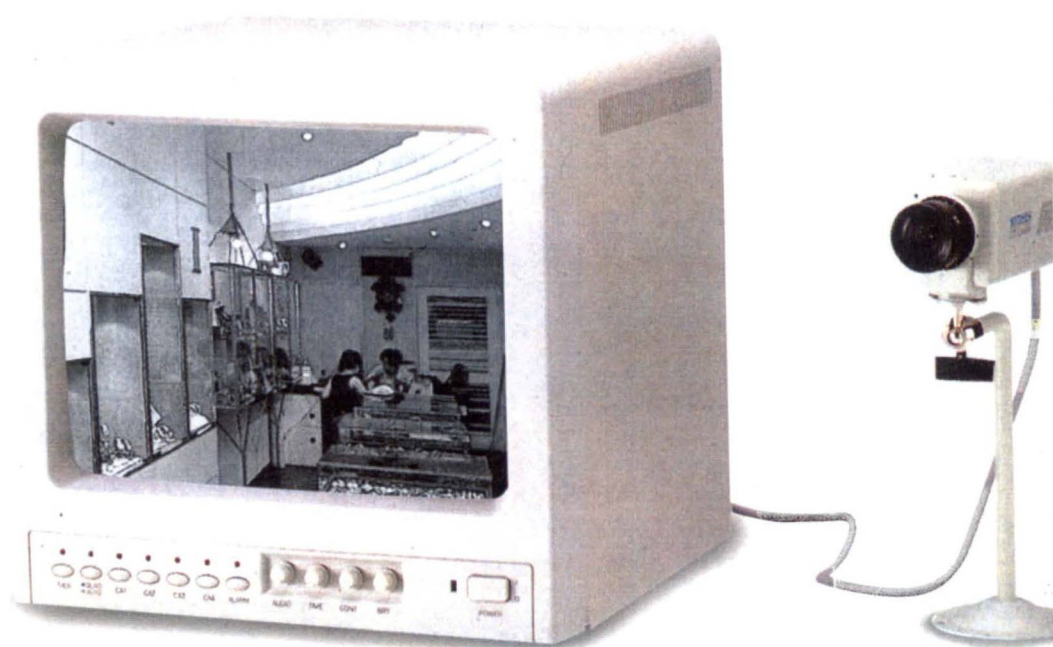
- O CROW JET PLUS é uma versão com características adicionais para transmissão remota e gravação de imagens, bem como discagem automática para estações remotas (Site Remoto).
- Sistema Plug and Play compatível com Windows 95.



ANEXO 5
MODELO DE EQUIPAMENTO ELETRÔNICO

MY4000Q • MY2200P • MY1200

- *30 Frames Per Second*
Real Time Quad Built-In
- *Picture In Picture*
- *Four Channel Switching*



mythos

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGIER, Michel. Mobilidade: algumas formas recentes de diferenciação social. In: GUIMARÃES, A.; AGIER, M.; CASTRO, N. *Imagens e identidades do trabalho*. São Paulo : Hucitec, 1995.
- ALBUQUERQUE, Paulo Peixoto de. Cooperativas de trabalho: mudança das relações de produção? *São Paulo em perspectiva*. São Paulo, v.12, n 1, jan.- mar. 1998.
- ALMEIDA, M^a. Hermínia Tavares de. *Crise econômica & interesses organizados*. São Paulo : Edusp, 1996.
- ALVES, Giovanni. Na ofensiva do capital, crise do sindicalismo e as perspectivas do trabalho – o Brasil nos anos noventa. In: TEIXEIRA, F.; OLIVEIRA, M. (orgs). *Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho*. 2.ed. São Paulo : Cortez; Fortaleza : Universidade Estadual de Fortaleza, 1998.
- ALVIM, Maria R. B. Família e operários de origem camponesa; uma leitura da crise do Brasil arcaico. In: LOPES, José S. L. (org.). *Cultura e identidade operária: aspectos da cultura da classe trabalhadora*. Rio de Janeiro : Marco Zero/ Museu Nacional, s.d.
- ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir & GENTILI, Pablo (orgs.). *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. 4.ed. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1998.
- ARRIGHI, Giovanni. Trabalhadores do mundo no final do século. *Praga*. São Paulo n. 1, jul.1997.
- ANTUNES, Ricardo. *Classe operária, sindicatos e partidos no Brasil: da revolução de 30 até a aliança nacional libertadora*. 3. ed. São Paulo : Cortez/ Ensaio, 1990.
- _____. (a). *Adeus ao trabalho*. Campinas : Editora da Unicamp, 1997
- _____. (b) Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro. In: _____. *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos : reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil*. São Paulo : Boitempo, 1997.
- _____. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo : Boitempo, 1999.
- BAUMAN, Zygmunt. *Globalização: as consequências humanas*. Rio de Janeiro : Zahar, 1999.
- BELL, Daniel. *O advento da sociedade pós-industrial: uma tentativa de previsão social*. São Paulo : Cultrix, 1977.

- BENDIX, Reinhard; LIPSET, Seymour (orgs.). *Class, status and power*. New York : Free Press, 1966.
- BLASS, Leila. Novo sindicalismo: persistência e descontinuidade. In: RODRIGUES, Iram (org.). *Novo sindicalismo: vinte anos depois*. Petrópolis : Vozes, 1999.
- BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. *Dicionário de política*. 12. ed. Brasília : Editora Universidade de Brasília, 1999.
- BOITO, Armando. *O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical*. Campinas : Editora da Unicamp, 1991.
- _____. De volta para o novo corporativismo: a trajetória recente do sindicalismo brasileiro. G T – Trabalho e Sindicalismo. Caxambu. ANPOCS, 1994.
- BORGES, A.; DRUCK, M.^a. Crise global, terceirização e exclusão no mundo do trabalho, *Cadernos CRH*, Salvador, n.19, jul./dez. 1993. p. 22-43.
- BOTTOMORE, T. *Dicionário do pensamento marxista*. Rio de Janeiro : Zahar, 1997.
- _____. As classes na sociedade moderna. In: BOTTOMORE, T.; HEALEY, D.; LOTH, D. *I As classes na sociedade moderna. II O neutralismo. III A história de Woodrow Wilson*. São Paulo : Clássico-Científica, 1957.
- _____. *As classes na sociedade moderna*. Rio de Janeiro : Zahar, 1968.
- BOUDON, R. & BOURRICAUD, F. *Dicionário crítico de sociologia*. São Paulo : Ática, 1993.
- BRAGA, Rui. Luta de classes, reestruturação produtiva e hegemonia. In: BRAGA, Rui; COGGIOLA, Osvaldo; KATZ, Claudio. *Novas tecnologias: crítica da atual reestruturação produtiva*. São Paulo : Xamã, 1995.
- BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro : Zahar , 1980.
- CAMPBELL, D. & STANLEY, J. *Delineamentos experimentais e quase-experimentais de pesquisa*. São Paulo : EPU/EDUSP, 1979.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era de Vargas acabou?*. Rio de Janeiro : FGV, 1999.
- CASTRO, Nadya & GUIMARÃES, Antônio. Além de Braverman, depois de Burawoy: vertentes analíticas na Sociologia do Trabalho. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. Rio de Janeiro : ANPOCS/ Dumará, ano 6, n. 1, out. 91.

CASTRO, Nadya; GUIMARÃES, Iracema. Divisão sexual do trabalho, produção e reprodução. In: SIQUEIRA, D.; POTENGY, G.; CAPPELLIN, P. (orgs.). *Relações de trabalho, relações de poder*. Brasília : UNB, 1997.

CATTANI, A. D. *Trabalho e tecnologia*: dicionário crítico. Petrópolis : Vozes, 1999.

_____. *A ação coletiva dos trabalhadores*. Porto Alegre : SMCultura Palmarinca, 1991.

CAVALLI, Alessandro. Mobilidade social. In: BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. *Dicionário de política*. 12. ed. Brasília : Editora Universidade de Brasília, 1999.

CHESNAIS, François. *A mundialização do capital*. São Paulo : Xamã, 1996.

_____. Capitalismo de fim de século. In: COGGIOLA, Osvaldo (org.). *Globalização e socialismo*. São Paulo : Xamã, 1997.

_____. A mundialização do capital. In: COGGIOLA, Osvaldo (org.). Capitalismo: “globalização” e crise. *Revista Estudos*. São Paulo, n. 44, set. 1998.

CNTV-PS. Ano VIII, n.2, fev. 2000.

COGGIOLA, Osvaldo (org.). Capitalismo: “globalização” e crise. *Revista Estudos*. São Paulo, n. 44, set. 1998.

_____. Neoliberalismo, futuro do capitalismo? In: KATZ, Claudio; COGGIOLA, Osvaldo. *Neoliberalismo ou crise do capital?*. São Paulo : Xamã, 1996. p. 195 – 202.

COHEN, Bruce. Social mobility. In: _____. *Sociology*. New York : McGraw-Hill, 1976.

COMIN, Álvaro & CASTRO, Nády. As novas esferas de regulamentação do trabalho e o dilema sindical. *São Paulo em perspectiva*. São Paulo, v.12, n 1, jan.- mar. 1998.

CONFIRA o seu salário. *O estopim*, Londrina, 01 abr. 1996, p. 2.

COSTA, Sérgio Amad. *Estado e controle sindical no Brasil*. São Paulo : T. Queiroz, 1996.

CROZIER, Michel. *A sociedade bloqueada*. Brasília : Editora Universidade de Brasília, 1983.

CUCOLO, Eduardo. Mulheres tomam espaço no mercado. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 3 mar. 2000, p. 12.

DAHRENDORF, R. *Conflitos de classes na sociedade Industrial*. Brasília : Editora Universidade de Brasília, 1982.

_____. *Las clases sociales y su conflicto en la sociedade industrial*. 3. ed. Madrid : Rialp, s.d.

- DELUIZ, Neise. Mudanças no conteúdo do trabalho no setor terciário: implicações para a educação. *Boletim Técnico do Senac*, v. 19, n. 2 maio/agosto 1993.
- DIEESE. Os trabalhadores frente à terceirização. São Paulo: *Pesquisa Dieese*, n. 7 maio. 1993.
- _____. *Trabalho e reestruturação produtiva*. São Paulo : DIEESE, 1994.
- _____. Cresce a participação da mulher no mercado de trabalho. São Paulo : *Boletim Dieese*, n.194, maio 1997.
- DRAIBE, Sônia. O 'Welfare State' no Brasil características e perspectivas. *Ciências Sociais Hoje*. São Paulo : Vértice, ANPOCS, 1989.
- DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica*. São Paulo : Boitempo, 1999.
- ELIAS, Nobert. A sociedade dos indivíduos. Rio de Janeiro : Jorge Zahar, 1994.
- ENTREVISTA com João Soares. *Jornal da Fetravispp*, Curitiba, mar. 2000, p. 4.
- FAYOL, H. *Administração industrial e geral*. São Paulo : Atlas, 1968.
- FARIA, Vilmar. Desenvolvimento, urbanização e mudanças na estrutura do emprego: a experiência brasileira dos últimos trinta anos. In: SORJ, B. e ALMEIDA, M. H. (orgs). *Sociedade e política no Brasil pós-64*. São Paulo : Brasiliense, 1983.
- FERRER, Florencia. *Reestruturação capitalista: caminhos e descaminhos da tecnologia da informação*. São Paulo : Moderna, 1998.
- FRIEDMANN, Georges. *O trabalho em migalhas*. São Paulo: Perspectiva, 1983.
- FORD, Henry. *My life and work*. Ayer Co. Pub, 1989.
- GADREY, Jean. Emprego, produtividade e avaliação do desempenho dos serviços. 4ª sessão: Trabalho e produtividade no terciário, *Seminário temático interdisciplinar os estudos do trabalho: novas problemáticas, novas metodologias e novas áreas de pesquisa*. São Paulo, 1999.
- GALLINO, Luciano. *Dizionario di sociologia*. Torino : UTET/TEA, 1993
- GIDDENS, Anthony. *As consequências da modernidade*. São Paulo: Unesp, 1990.
- _____. *A estrutura de classes das sociedades avançadas*. Rio de Janeiro : Zahar, 1975.
- GLASS, D.V. *Social Mobility in Britain*. Londres : Routledge & Kegan Paul, 1954.

GUIMARÃES, A.; AGIER, M.; CASTRO, N. *Imagens e identidades do trabalho*. São Paulo, 1995.

HARVEY, David. *Condição pós moderna*. 4.ed. São Paulo: Loyola, 1994.

HIRSCHMAN, Albert. *Saída, voz e lealdade*. São Paulo : Perspectiva, 1973.

IANNI, Octavio. *Teoria da globalização*. 4.ed. Rio de Janeiro : Civilização Brasileira, 1997.

KATZ, Claudio. Sete teses sobre as novas tecnologias da informação. In: KATZ, Claudio; COGGIOLA, Osvaldo. *Neoliberalismo ou crise do capital?*. São Paulo : Xamã, 1996. p. 71-118.

_____. Inviabilidade e crise. In: KATZ, Claudio; COGGIOLA, Osvaldo; BRAGA, Rui. *Novas tecnologias: crítica da atual reestruturação produtiva*. São Paulo : Xamã, 1995.

KOWARICK, Lúcio. *A espoliação urbana*. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1979.

KURZ, R. *O colapso da modernidade: da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial*. São Paulo: Paz e Terra, 1992.

LENIN, V. *O Imperialismo, fase superior do capitalismo*. 3. ed. São Paulo : Global, 1985.

LEVIN, Jack. *Estatística aplicada a ciências humanas*. São Paulo : Harper & Row do Brasil, 1978.

LUKÁCS, Georg. *História e consciência de classe*. Porto : Publicações Escorpião, 1974.

MARTINS, Gilberto A. *Manual para elaboração de monografias e dissertações*. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1994.

MARX, K. *Miséria da filosofia*. São Paulo : Editora Ciências Humanas, 1982.

_____. *O 18 brumário e cartas a Kugelmann*. 4.ed. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1978.

MARX, K. & ENGELS, F. Manifesto do partido comunista. In:_____. *Obras escolhidas*. v. 1, São Paulo : Alfa-Omega, s/d.

MAYO, Elton. La psicologia social en la industria. In: BROWN. J.A.C. *La obra de Elton Mayo*. Mexico : Pondo de Cultura Económica, 1958.

MOREIRA ALVES, Maria Helena. *Estado e oposição no Brasil (1964-1984)*. 2. ed. Petrópolis : Vozes, 1984.

MUDANÇA devem priorizar a formação profissional e qualidade dos serviços de segurança privada. *CNTV-PS*, Brasília, ano 5, n. 11 nov. 1997, p.4.

- MUSUMECI, Leonarda. *Serviços privados de vigilância e guarda no Brasil: um estudo a partir de informações da PNAD –1985/95*. Texto de discussão n.º 560 .Rio de Janeiro : MICT/IPEA/ANPEC, 1998.
- NOGUEIRA, Arnaldo. As metamorfoses do sindicalismo no capitalismo contemporâneo. GT Trabalhadores, Sindicalismo e Política, *ANPOCS*, Caxambu,1996.
- OFFE, Claus. *Capitalismo desorganizado*. São Paulo: Brasiliense, 1985.
- OLIVEIRA, J.; ACQUAVIVA, M. (orgs.). *Consolidação das leis do trabalho*. 2. ed. São Paulo : Saraiva, 1982.
- ORBRAM. *Guia do vigilante*. Curitiba, 1972.
- OUTWAITE, W. & BOTTOMORE. *Dicionário do pensamento social do século XX*. Rio de Janeiro: Zahar, 1996.
- PAIXÃO, A. Segurança privada, direitos humanos e democracia: notas preliminares sobre novos dilemas políticos. *Novos Estudos Cebrap*. São Paulo, n. 31, out. 1991.
- PAYNE, Geoff. Mobilidade social. In: OUTWAITE, W. & BOTTOMORE. *Dicionário do pensamento social do século XX*. Rio de Janeiro: Zahar, 1996.
- _____; ABBOTT, Pamela. *The social mobility of women: beyond male mobility models*. London : The Falmer Press, 1990.
- PROCHMANN, M.; BARRETO, R.; MENDONÇA, R. Ação sindical no Brasil: transformações e perspectiva. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, Fundação Seade, v.12, n.º 1, 1998.
- RAMALHO, Ricardo. Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo. *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil*. São Paulo : Boitempo, 1997.
- RICHARDSON, R. J. et alii. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo : Atlas, 1985.
- RODRIGUES, Leôncio. *CUT: os militantes e a ideologia*. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1990.
- _____. O sindicalismo corporativo no Brasil. In: _____. *Partidos e Sindicatos*. São Paulo : Atlas, 1990.
- RODRIGUES, Iram Jácome. A trajetória do novo sindicalismo. In: _____. (org.). *O novo sindicalismo: vinte anos depois*. Petrópolis : Vozes, 1999.
- SADER, Eder. *Quando novos personagens entraram em cena: experiência e lutas dos trabalhadores da grande São Paulo 1970-1980*. 2.ed. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1991.

- SANTOS, Wanderley G. A lógica dual da ação coletiva. *Dados*. v. 32, n.1, 1989, Rio de Janeiro: Edições Vértice. P.23 – 39.
- _____. *Razões da desordem*. 3.ed. Rio de Janeiro : Rocco, 1993.
- SCALON, M^a Celi. *Mobilidade social no Brasil: padrões e tendências*. Rio de Janeiro : Revan/ IUPERJ-UCAM, 1999.
- STAVENHAGEN, R. Estratificação social e estrutura de classes. In: VELHO, Otávio; et alii. *Estrutura de classe e estratificação social*. 5.ed. Rio de Janeiro : Zahar, 1974.
- SEGNINI, Liliana. Relações de gênero e racionalização do trabalho em serviços. *Seminário temático interdisciplinar os estudos do trabalho: novas problemáticas, novas metodologias e novas áreas de pesquisa*. São Paulo, 1999.
- SIMMEL, G. *Simmel*. São Paulo : Ática, 1983
- SIMON, Herbert; MARCH, James. *A teoria das organizações*. Rio de Janeiro : Fundação Getúlio Vargas, 1975.
- SOUZA MARTINS, Heloisa. Os dilemas do movimento sindical em face da terceirização. In: SOUZA MARTINS, H. e RAMALHO, José. *Terceirização*. São Paulo: Hucitec, 1994.
- TAYLOR, Frederick. *Princípios de administração científica*. São Paulo : Atlas, 1992,
- THIOLLENT, M. *Crítica metodológica, investigação social e enquete operária*. São Paulo: Polis, 1985.
- TOURAINE, Alain. *A sociedade post-industrial*. Lisboa : Moraes, 1970.
- WAWRZYNIAK, Sônia. *Não mexa comigo!:* trajetória dos vigilantes no Paraná. Curitiba : Fonte Comunicação, 1998.
- WEBER, Max. Burocracia. In: GERTH, H.; WRIGHT MILLS, C. *Max Weber: ensaios de sociologia*. Rio de Janeiro : Zahar, 1971.
- ZARIFIAN, Philippe. Valor, organização e competência na produção de serviço. 4^a sessão: Trabalho e produtividade no terciário, *Seminário temático interdisciplinar os estudos do trabalho: novas problemáticas, novas metodologias e novas áreas de pesquisa*. São Paulo, 1999.
- ZEDNER, Lucia. Controle social. In: OUTWAITE, William. & BOTTOMORE, Tom. *Dicionário do pensamento social do século XX*. Rio de Janeiro: Zahar, 1996.